

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бойко Валерий Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2025 12:33:08
Уникальный программный ключ:
1ae60504b2c916e8fb686192f29d3bf1653db777



**Высшая Школа
Управления**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего
образования «Высшая школа управления» (ЦКО)
(НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО))

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.09 Государственная и муниципальная кадровая политика

Направление подготовки

38.03.04

«Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль) подготовки

Государственная и муниципальная служба

Квалификация выпускника

«Бакалавр»

Форма обучения

очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры
цифровой экономики и управления и
государственного администрирования
«20» марта 2025 г. протокол №8

Заведующий кафедрой д.э.н., доцент
Н.Р. Куркина

г. Москва, 2025

Рабочая программа дисциплины «Государственная и муниципальная кадровая политика» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1016 от 13 августа 2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 27 августа 2020 г. № 59497).

Организация-разработчик: НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО)

Разработчик: Куркина Н.Р. - доцент, д.э.н., Бурцев Ю.А. - доцент, д.э.н.

Содержание

1. Цели и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Планируемые результаты обучения	5
4. Структура и содержание дисциплины (модуля)	6
4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы	6
4.2 Тематический план дисциплины	7
4.3 Содержание дисциплины	8
4.4. Практическая подготовка	10
5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины	11
5.1 Основная литература	11
5.2 Дополнительная литература	12
5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	12
5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое)	12
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов	13
6.2. Самостоятельная работа студентов	14
7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	15
Приложение 1. Фонд оценочных средств	18
1. Паспорт фонда оценочных средств	19
2. Оценочные средства	21
2.1 Текущий контроль	21
2.2 Промежуточная аттестация	29
3. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования	30

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Государственная и муниципальная кадровая политика» является получение студентами теоретических знаний и приобретение ими практических навыков в области государственной службы и реализации кадровой политики в современной России.

Задачами изучения дисциплины «Государственная и муниципальная кадровая политика» являются:

- ознакомить обучающихся со структурой, типами, принципами, этапами реализации кадровой политики, HR-менеджментом в территориальном разрезе, сформировать профессиональные компетенции, позволяющие рассматривать кадровую политику как фактор развития территории;
- ознакомить обучающихся со спецификой кадровой политики на государственной и муниципальной службе, с приоритетными направлениями развития государственной службы, современных кадровых технологий, с системой подготовки и профессионального развития гражданских и муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста;
- способствовать формированию нетерпимого отношения к коррупционному поведению;
- сформировать умения, необходимые для эффективного планирования профессиональной карьеры.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Государственная и муниципальная кадровая политика» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

3. Планируемые результаты обучения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Планируемые результаты обучения
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	ИУК- 11.1. Понимает сущность экстремизма, терроризма, коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе. ИУК-11.2. Умеет применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности. ИУК-11.3. Владеет средствами формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности	Знать: сущность кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, ее особенности и задачи, взаимосвязи с экономическими и социальными процессами; методологические подходы и концепции к сущности и механизмам кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Уметь: анализировать и применять на практике достижения зарубежных стран в области формирования и реализации кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, методы кадровой работы на государственной и муниципальной службе Владеть: организационными технологиями кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, технологиями развития профессиональной карьеры на государственной и муниципальной службе.
ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе	ИПК-3.1 Определяет оптимальную кадровую стратегию и кадровую политику органа государственной власти и органа местного самоуправления. ИПК-3.2 Использует знания теории кадровой политики, методы и инструменты современных кадровых технологий в практической деятельности ИПК-3.3 Проводит кадровый анализ и планирование деятельности с учетом бюджетных ограничений органа власти, с учетом потребностей в кадрах государственных и муниципальных служащих	
ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах	ИПК-5.2 Выполняет профессиональные задачи по работе с персональными данными на основе знания правил их защиты	

власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих	ИПК-5.3 Осуществляет обработку персональных данных в соответствии требованиями законодательства	
--	---	--

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Объем в часах
Общая трудоемкость дисциплины	180 (5 зачетных единиц)
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	54
Аудиторная работа (всего), в том числе:	54
Лекции	18
Семинары, практические занятия	36
Лабораторные работы	-
Внеаудиторная работа (всего):	126
в том числе: консультация по дисциплине	-
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	126
Вид промежуточной аттестации обучающегося	экзамен

4.2 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						Компетенции	
		Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Курсовая работа		Контрольная работа
			Лекции	Лабораторные	Практические/семи				
Тема 1.Теоретические основы и политическое значение системы государственной и муниципальной службы как социально-правового института	8	34	2	-	6	26	-		УК-11 ПК-5
Тема 2. Концептуальные основы, принципы и механизм государственной и муниципальной кадровой политики Российской Федерации	8	34	4	-	6	24	-		ПК-3 ПК-5
Тема 3. Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	8	38	4	-	8	26	-	-	УК-11 ПК-3
Тема 4. Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы	8	38	4	-	8	26	-	-	ПК-3
Тема 5. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих, нормы их служебного поведения	8	36	4	-	8	24	-	-	ПК-3 ПК-5
Итого по дисциплине		180	18		36	126			

4.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы и политическое значение системы государственной и муниципальной службы как социально-правового института.

Понятие, сущность и особенности государственной службы как социально-правового института. Социальный характер функционирования государственной службы. Понятие функций государственной службы. Виды функций государственной службы: правоприменительная, правотворческая, правозащитная, регулирующая, организационная, воспитательная. Цели, задачи и функции государственной службы в Российской Федерации. Принципы государственной службы. Модель государственной службы в Российской Федерации. Стратегия управления персоналом государственной службы. Основные проблемы развития системы государственной службы Российской Федерации. Коммуникации в системе государственной службы. Понятие, сущность и особенности муниципальной службы как социально-правового института. Социальный характер функционирования муниципальной службы. Функции муниципальной службы. Цели, задачи муниципальной службы в Российской Федерации. Принципы муниципальной службы. Модель муниципальной службы в Российской Федерации. Стратегия управления персоналом муниципальной службы. Основные проблемы развития системы муниципальной службы Российской Федерации.

Тема 2. Концептуальные основы, принципы и механизм государственной и муниципальной кадровой политики Российской Федерации.

Современная концепция государственной кадровой политики (ГКП). Сущностные черты, приоритетные направления и цели государственной кадровой политики. Эффективность государственной кадровой политики. Реформирование системы государственной службы и кадровой политики. Принципы государственной кадровой политики, их классификация и ранжирование. Общие базисные принципы ГКП. Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе государственной службы. Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса. Процессы групповой динамики в органах власти. Сущность и содержание механизма реализации кадровой политики как системы кадровой деятельности в современных условиях. Основные блоки механизма реализации ГКП: нормативноправовой; организационный; научноинформационный; учебно-методический. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации ГКП на основе знания процессов групповой динамики, принципов формирования команды и умения проводить аудит человеческих ресурсов. Современная концепция муниципальной

кадровой политики (МКП). Сущностные черты, приоритетные направления и цели муниципальной кадровой политики. Эффективность муниципальной кадровой политики. Реформирование системы муниципальной службы и муниципальной кадровой политики. Общие базисные принципы МКП. Специфические принципы, регулирующие кадровые процессы в системе муниципальной службы. Частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса. Основные блоки механизма реализации МКП: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации МКП. Основы подготовки справочных и методических материалов по вопросам государственной и муниципальной кадровой политики.

Тема 3. Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы.

Кадровая работа в системе государственной службы Кадровая работа и кадровая служба государственного органа. Проектирование организационной структуры органов власти. Основные составляющие кадровой работы. Положение о кадровой службе. Приоритетные задачи и направления работы кадровых служб государственных органов. Кадровый резерв на государственной службе. Организационные основы работы с кадровым резервом, организационные коммуникации. Теоретическое обучение и практическая подготовка кадрового резерва. Кадровая работа в системе муниципальной службы Кадровая работа и кадровая служба органа местного самоуправления. Основные составляющие кадровой работы в органах местного самоуправления. Приоритетные задачи и направления работы кадровых служб органов местного самоуправления. Кадровый резерв на муниципальной службе. Организационные основы работы с кадровым резервом, организационные коммуникации. Теоретическое обучение и практическая подготовка кадрового резерва.

Тема 4. Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы.

Принципы профессионального развития служащих. Недостатки системы профессионального развития и образования служащих в Российской Федерации. Организация профессионального развития государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Профессиональная подготовка кадров для гражданской службы, для муниципальной службы. Служебные задачи госслужащего. Знания, умения и навыки государственного служащего. Знания, умения и навыки муниципального служащего. Эффективное исполнение служебных (трудовых) обязанностей государственным, муниципальным служащим. Принципы формирования команды на

государственной и муниципальной службе. Возможности рационального применения кадровых ресурсов на государственной и муниципальной службе. Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка. Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских служащих. Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих.

Тема 5. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих, нормы их служебного поведения.

Особенности морали как инструмента, регулирующего отношения людей в обществе. Отличия морального регулирования от правового. 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. Ведомственность, местничество, клиентарные связи, персональный протекционизм как признаки бюрократизма. Бюрократические приемы и технологии. Позитивное восприятие государственной службы общественным мнением как условие ее эффективности. Факторы, определяющие отрицательный характер нравственных оценок государственной и муниципальной службы населением. Кадровая политика как средство нравственного оздоровления государственной и муниципальной службы. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственного служащего.

4.4. Практическая подготовка

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Объем занятий в форме практической подготовки по составляет 36 часов

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Форма проведения	Коды компетенции
Практическое занятие 1	Тема 1. Теоретические основы и политическое значение системы государственной и муниципальной службы как социально-правового института	6	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-11 ПК-5
Практическое занятие 2	Тема 2. Концептуальные основы, принципы и механизм государственной и муниципальной	6	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная	ПК-3 ПК-5

	кадровой политики Российской Федерации		работа	
Практическое занятие 3	Тема 3. Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	8	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-11 ПК-3
Практическое занятие 4	Тема 4. Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы	8	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	ПК-3
Практическое занятие 5	Тема 5. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих, нормы их служебного поведения	8	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	ПК-3 ПК-5

5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07946-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489153>

2. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497668>

3. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497668>

4. Чекалдин, А. М. Кадровая политика и кадровый аудит : учебное пособие / А. М. Чекалдин. — Киров : Вятская ГСХА, 2017. — 187 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/156914>

5.2 Дополнительная литература

1. Бакушев, В. В. Государственная служба США, Германии, Франции, Великобритании (организация и регулирование): Учебно-методическое пособие / В. В. Бакушев, Е.Л. Литвинцева, А. И. Турчинов. М.: РАГС, 2011.

2. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14805-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496791>

3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составитель С. В. Левушкина. — Ставрополь : СтГАУ, 2014. — 168 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/61110>

4. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496550>

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Портал «ГАРАНТ.РУ» URL: <http://www.garant.ru> (ресурсы открытого доступа)
2. Портал «КонсультантПлюс» URL: <https://www.consultant.ru/> (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)

5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое)

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения.
Б1.В.09 Государственная и муниципальная	Кабинет государственного и муниципального	Учебные места, оборудованные блочной мебелью,	Microsoft Windows XP Microsoft Office

кадровая политика	управления	компьютерами с выходом в сеть интернет, рабочее место преподавателя в составе стол, стул, тумба, компьютер преподавателя с выходом в сеть интернет, экран, мультимедийный проектор, телевизор, тематические стенды, презентационный материал	Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader Cisco WebEx Информационно-коммуникационная платформа «Сферум»
	Аудитория для самостоятельной работы	Учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, многофункциональное устройство	

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов

Методические указания для занятий лекционного типа. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа. Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью. Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

6.2. Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 108 часов. Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);
- проработка тематики самостоятельной работы;
- написание контрольной работы;
- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к сдаче экзамена.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;

- развитию исследовательских умений студентов.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов: библиотека с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет, аудитории для самостоятельной работы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

- соотнесение содержания контроля с целями обучения;
- объективность контроля;
- валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);
- дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы:

- просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;
- организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе;
- обсуждение результатов выполненной работы на занятии;
- проведение письменного опроса;
- проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования;
- организация и проведение собеседования с группой.

7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения, обучающихся с ОВЗ определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий как оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).
- при необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

**Фонд оценочных средств
для текущего контроля и промежуточной аттестации
при изучении дисциплины
Б1.В.09 Государственная и муниципальная кадровая политика**

1. Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Теоретические основы и политическое значение системы государственной и муниципальной службы как социально-правового института	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих	ИУК-11.1 ИУК-11.2 ИУК-11.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен
Тема 2. Концептуальные основы, принципы и механизм государственной и муниципальной кадровой политики Российской Федерации	ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен
Тема 3. Кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной	ИУК-11.1 ИУК-11.2 ИУК-11.3 ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен

	службе ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих		
Тема 4. Профессиональное развитие кадров государственной и муниципальной службы	ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен
Тема 5. Нравственные основы кадровой политики. Мораль государственных и муниципальных служащих, нормы их служебного поведения	ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих	ИПК-3.1 ИПК-3.2 ИПК-3.3 ИПК-5.2 ИПК-5.3	Опрос, доклад, тест, задачи при разборе конкретных ситуаций, экзамен

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенций, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации. Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период подготовки и сдачи экзамена.

2. Оценочные средства

2.1 Текущий контроль

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Реальные возможности системы планирования человеческих ресурсов определяются главным образом характером информационной базы, содержанием банка данных, тал ли это:
 - а) да
 - б) нет
 - в) отчасти
2. Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего:
 - а) матричный
 - б) рангового порядка
 - в) групповой беседы или дискуссии
3. Как называются критерии оценки персонала, которые образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи:
 - а) деловые
 - б) профессиональные
 - в) интегральные
4. Создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей:
 - а) фаза интеграции
 - б) фаза стагнации
 - в) фаза интерпретации
5. Что такое бюрократизм:
 - а) использование должностным лицом прав, связанных с его должностью, в целях личного обогащения
 - б) расположение служебных званий, чинов в порядке их подчинения
 - в) иерархически организованная, оторванная от народа система управления обществом

6. Осуществление кадровой политики имеет целью создание ..., сплоченного и ответственного коллектива:

- а) единого
- б) высокопрофессионального
- в) жесткого

7. Осуществление кадровой политики имеет целью создание ..., сплоченного и ответственного коллектива:

- а) большого
- б) единого
- в) высокопроизводительного

8. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

- а) приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации
- б) планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы
- в) подбор и расстановка кадров

9. Подход, при котором функция подбирается для человека, предполагает:

- а) исключение человека из группы и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы
- б) описание работы
- в) включение человека в группу и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы

10. Подход, при котором функция подбирается для человека, предполагает:

- а) подбор работы, не соответствующей возможностям и месту человека
- б) подбор работы, наиболее соответствующей возможностям и месту человека
- в) описание работы

11. Принцип законности государственной кадровой политики предполагает:

- а) знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение
- б) рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности
- в) уважение к личности человека

12. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:

- а) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников
- б) взвешенный и объективный подход руководителей к вопросам приема и увольнения персонала
- в) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации

13. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:

- а) активное использование кадровых технологий – ротации, кооптации, выборности кадров, увольнения и отставки (в том числе принудительной) в рамках действующего законодательства
- б) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников
- в) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации

14. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

- а) определение общих затрат на одного работника
- б) определение дифференцированных затрат на одного работника
- в) постоянное соотношение плановых задач и реальных возможностей организации

15. ... человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:

- а) Планирование
- б) Нехватку
- в) Использование

16. Создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации:

- а) фаза стагнации
- б) фаза профессионального роста

в) фаза интеграции

17. Стратегия управления персоналом определяется через представление управления персоналом на таком уровне управления организации:

а) низшем

б) среднем

в) высшем

18. Выбор продолжительности планового периода определяется общими задачами такого планирования:

а) актуального

б) кадрового

в) главного

19. Выбор продолжительности планового периода определяется особенностями подготовки различных категорий персонала и накопления опыта для выполнения производственных задач в конкретно указанное время, так ли это:

а) нет

б) отчасти

в) да

20. Метод рангового порядка – это метод оценки кадров:

а) предполагающий участие работников в проблемных ситуациях, близких к реальным и дающих возможность каждому участнику проявить свои способности

б) суть которого состоит в том, что руководитель, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего

в) на основе специально разработанных вопросов анкет

21. Образовательное учреждение для дополнительного профессионального образования служащих выбирает всегда сам обучаемый, так ли это:

а) нет

б) да

в) отчасти

22. К требованиям принципа демократизма государственной кадровой политики относится:

а) строгое соблюдение и исполнение Конституции РФ, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов в кадровой работе

б) рациональное соотношение выборности и назначения лиц на

государственные и другие должности

в) неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов

23. Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо труду:

а) компетенция

б) компетентность

в) квалификация

24. Наиболее видные представители какой-либо части общества; руководящий слой общества:

а) номенклатура

б) элита

в) бюрократия

25. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации:

а) лизинг кадров

б) карьера

в) ротация кадров

26. Показатель степени вовлеченности населения в процесс труда, определяемый как отношение численности работающих к общей численности населения трудоспособного возраст-это уровень:

а) безработицы

б) занятости

в) участия в процессе труда

27. Адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам -это контекст такой кадровой работы:

а) социально-экономический

б) культурный

в) географический

28. Одним из слагаемых такой подсистемы управления человеческими ресурсами, как управление персоналом, является:

а) управление перераспределением

б) управление первичным распределением

в) управление трудом

29. Система нормативных документов, которые применяются при разработке показателей на стадиях распределения и использования кадров, включает в себя:

а) типовые номенклатуры должностей, замещаемых специалистами
б) нормативы, характеризующие организацию учебно-воспитательного процесса

в) региональные нормативы численности рабочих и служащих

30. Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени -это тарифная:

а) сетка
б) ставка
в) плата

Шкала оценивания тестового задания

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85-100%	«отлично»
70-84%	«хорошо»
51-69%	«удовлетворительно»
50% и менее	«не удовлетворительно»

ТЕМАТИКА ТЕМ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольная работа № 1

Вариант 1

1. Кадровая политика на разных уровнях управления организацией.
2. Основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики.
3. Субъекты и объекты кадровой политики.
4. Типы кадровой политики.

Вариант 2

1. Принципы разработки кадровой политики.
2. Механизм формирования кадровой политики (основные этапы).
3. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
4. Методы кадрового анализа

Контрольная работа № 2

Вариант 1

1. Сущность и содержание кадрового планирования.
2. Оперативный план работы с персоналом.
3. Планирование потребности в персонале.
4. Структура плановых показателей по персоналу.

Вариант 2

1. Правила постановки плановых целей.
2. Структура плановых показателей по персоналу.
3. Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом.
4. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.

Шкала и критерии оценивания контрольных работ

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему контрольной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы, однако ответ не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«не удовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой самостоятельной работы. Тема контрольной работы не раскрыта

ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Задание 1. Определите и сравните понятия «кадры» и «персонал».

Задание 2. Дайте определение кадрового потенциала, перечислите виды кадрового потенциала.

Задание 3. Перечислите приоритетные направления государственной кадровой политики.

Критерии оценки заданий

- Точность воспроизведения учебного материала (терминов, правил, фактов, описаний и т.д.)
- Способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере
- Наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации
- Установление причинно-следственных связей, выявление закономерностей

Творческое задание 1 Ко второму чтению подготовлен законопроект об отмене ограничения срока бесплатной приватизации жилья Законопроектом планируется признать утратившей силу часть 2 статьи 2 Федерального закона "О введении в действие Жилищного кодекса Российской Федерации" (с внесенными изменениями и дополнениями), поскольку в соответствии с данной нормой возможность приватизации жилых помещений прекращается с 1 марта 2017 года. Предусматривается, что Федеральный закон вступит в силу со дня его официального опубликования.

1. Какие последствия как положительные так и отрицательные, по Вашему мнению, может иметь принятие данного законопроекта?

2. Насколько, по Вашему мнению, данная мера является эффективной?

Творческое задание 2 На публичном обсуждении находятся предложенные Минфином поправки к Закону о национальной платежной системе. Предполагается, что с 1 января 2018 года все операции по банковским счетам физлиц, на которые поступают выплаты за счет бюджетных средств, будут проводиться только по отечественным картам. Для учреждений нововведение означает, что нужно будет перезаключить с банками договоры на обслуживание зарплатных карт сотрудников. Возможна ли замена международных платежных карт работников на национальные, лучше выяснить в конкретной кредитной организации, которая обслуживает учреждение. Сейчас банки — участники национальной платежной системы уже обязаны предоставить клиентам — «бюджетникам» национальные карты «Мир». Однако выпускать такие карты банки не спешат. Если проект примут, им придется поторопиться и к 2018 году обеспечить картами «Мир» клиентов-физлиц, которые получают выплаты из бюджетов и внебюджетных фондов.

1. Какие последствия как положительные так и отрицательные, по Вашему мнению, может иметь принятие данного законопроекта?

2. Насколько, по Вашему мнению, данная мера является эффективной?

Защита творческого задания Проводится в форме устного выступления после выполнения работы.

Критерии и методика оценивания:

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием практической работы;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если он частично владеет содержанием практической работы;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием практической

работы, но не может объяснить полученные результаты;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием практической работы и может объяснить полученные результаты.

2.2 Промежуточная аттестация

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Кадровая политика: понятие и типы.
2. Соотношение понятий «кадровая политика» и «управление персоналом».
3. Основное содержание кадровой политики.
4. Цели кадровой политики.
5. основополагающие принципы формирования кадровой политики.
6. Основные характеристики кадровой политики в компании.
7. Этапы кадровой политики.
8. Критерии оценки кадровой политики.
9. Нормативные документы, отражающие кадровую политику организации.
- Кадровая стратегия и кадровые мероприятия.
10. Факторы развития стратегических концепций.
11. Механизм формирования кадровой политики (основные этапы).
12. Трудовой потенциал работника и общества.
13. Сущность и содержание кадрового планирования.
14. Кадровый контроллинг.
15. Оперативный план работы с персоналом.
16. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.
17. Методы кадрового анализа.
18. Планирование расходов на персонал.
19. Оценка эффективности расходов на персонал.
20. Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели.

Шкала и критерии оценивания экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал моно-графической литературы, правильно

	обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно»	оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«не удовлетворительно»	оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

3. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительн о	удовлетворительн о	хорошо	отлично
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: сущность экстремизма, терроризма, коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: сущность экстремизма, терроризма, коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: сущность экстремизма, терроризма, коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: сущность экстремизма, терроризма, коррупции, опасность их разрушительного влияния на социальные, экономические и иные отношения в гражданском обществе
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих

	правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности	умений: применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности	умений: применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности	умений: применять правовые нормы, обеспечивающие противодействие экстремизму, терроризму, коррупции и профилактику их проявлений в сфере профессиональной деятельности
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками применения средств для формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности	Обучающийся владеет в неполном объеме владеет навыками применения средств для формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками применения средств для формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности	Обучающийся свободно применяет полученные навыки применения средств для формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности
ПК-3 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции в государственной и муниципальной службе				
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: теоретические основы кадровой политики и кадрового администрирования, технологию проведения аудита персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: теоретические основы кадровой политики и кадрового администрирования, технологию проведения аудита персонала	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: теоретические основы кадровой политики и кадрового администрирования, технологию проведения аудита персонала	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний: теоретические основы кадровой политики и кадрового администрирования, технологию проведения аудита персонала

уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет самостоятельно анализировать правильность и грамотность ведения кадровой политики;	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет самостоятельно анализировать правильность и грамотность ведения кадровой политики;	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: самостоятельно анализировать правильность и грамотность ведения кадровой политики;	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: самостоятельно анализировать правильность и грамотность ведения кадровой политики;
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами и технологиями управления кадровыми процессами, формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.	Обучающийся проявляет недостаточность владения методами и технологиями управления кадровыми процессами, формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.	Обучающимся допускаются неточности в владении методами и технологиями управления кадровыми процессами, формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.	Обучающийся свободно владеет методами и технологиями управления кадровыми процессами, формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита в организации.
ПК-5 Владеть основами обеспечения информационной безопасности в органах власти и регулирования вопросов, связанных с обработкой и защитой персональных данных государственных и муниципальных служащих				
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний: основы анализа социально-экономических процессов в сфере кадровой политики	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний: основы анализа социально-экономических процессов в сфере кадровой политики	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний: основы анализа социально-экономических процессов в сфере кадровой политики	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний: основы анализа социально-экономических процессов в сфере кадровой политики
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять методики и технологии разработки, реализации и оценки	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять методики и технологии разработки, реализации и оценки

		муниципальных программ	управленческих решений, государственных и муниципальных программ	управленческих решений, государственных и муниципальных программ
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет способностью разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов	Обучающийся проявляет недостаточность владения способностью разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов	Обучающимся допускаются неточности в владении способностью разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов	Обучающийся свободно владеет способностью разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов