

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе  
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

**Рабочая программа дисциплины**

Б1.У.11. Кадровая политика и управление персоналом в государственном и муниципальном управлении

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль): Государственное и муниципальное управление

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Курс	2
Семестр	22
Лекции (час)	18
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	36
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	90
Курсовая работа (час)	
Всего часов	144
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	22

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.04  
Государственное и муниципальное управление.

Автор Е.А. Бахтаирова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

### 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая политика и управление персоналом в государственном и муниципальном управлении» является получение знаний и умений об основах формирования и организации кадровой политики и системы управления персоналом.

Задачи

- освоить технологиях управления персоналом и его развитии;
- изучить подходы к оценке эффективности кадровой политики;
- приобретение теоретической и методической подготовки по формированию и организации системы управления персоналом в государственном и муниципальном управлении.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

#### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-4	Способен применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-4 Способен применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления	З. Знать подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления У. Уметь применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления Н. Владеть навыками анализа, оценки и выбора методов и инструментов управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Управление личной эффективностью", "Управление организациями", "Экономика организаций", "Организационное и документационное обеспечение деятельности органов власти и организаций", "Социология и психология публичного управления"

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. ед., 144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
--------------------	------------------

Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	18
Практические (сем, лаб.) занятия	36
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	90
Всего часов	144

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Структура персонала организации. Трудовой потенциал организации	22	4	6	12		Провести структурный анализ наличного персонала
2	Подходы к построению кадровой политики и системы управления персоналом в государственном и муниципальном управлении	22	4	6	12		Тест теме по социальное партнерство. Рефераты по видам кадровой политики
3	Планирование и формирование кадрового состава персонала	22	4	6	24		Построить алгоритм формирования кадровой политики по различным видам
4	Оценка, мотивация, развитие персонала.	22	2	6	12		
5	Рекреация и релаксация персонала	22	2	6	15		Творческое задание по социальным вопросам государственных (муниципальных) служащих
6	Источники финансирования функционирования кадровой политики и системы управления персоналом	22	2	6	15		
	ИТОГО		18	36	90		

**5.2. Лекционные занятия, их содержание**

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Структура персонала организации. Трудовой потенциал организации	Понятие «кадровая политика» и «управление персоналом». Виды структур персонала организации: организационная, функциональная, профессионально-квалификационная, мотивационная, ролевая, социально-демографическая. Понятие и определение трудового потенциала организации
2	Подходы к построению кадровой политики и системы управления персоналом в государственном и муниципальном	Цели, принципы и подсистемы системы управления персоналом. Развитие теории управления персоналом. Спектр подходов к построению систем управления персоналом современных организаций различных форм собственности и отраслей. Концепции и модели управления персоналом, кадровая политика и кадровая стратегия Особенности кадровой политики
3	Подходы к построению кадровой политики и системы управления персоналом в государственном и муниципальном	Цели, принципы и подсистемы системы управления персоналом. Развитие теории управления персоналом. Спектр подходов к построению систем управления персоналом современных организаций различных форм собственности и отраслей. Концепции и модели управления персоналом, кадровая политика и кадровая стратегия Особенности кадровой политики
4	Планирование и формирование кадрового состава персонала	В ходе рассмотрения данной темы объясняется, как осуществляется планирование кадров по этапам и процедурам, определяется понятие текущей потребности, оценка соответствия штатного расписания программе деятельности всей организации и каждого структурного подразделения. Анализ фактического наличия персонала по подразделениям, в том числе, в форме составления баланса кадров фирмы, раскрывается содержание его элементов, определяется структура расходов на кадры. Рассматриваются методы расчета численности персонала. При этом необходимо помнить, что при определении потребности в рабочей силе не ограничиваются формальными расчетами с использованием общепринятых формул, а проводят дополнительные аналитические расчеты, для того чтобы выявить потребности в персонале. Дается анализ основных методов и форм привлечения персонала, связанных с исследованием рынка труда. Рассматривается понятие маркетинга персонала. Анализируются этапы и процедуры отбора персонала: анализ документов, ознакомительное собеседование, целевое собеседование, проверка документов, тестирование, почерковедение, астрология, медосмотр, собеседование с линейным руководителем. Использование различных тестовых программ, технология проведения оценочного интервью. Процедура проведение конкурса на замещение вакантных должностей. Демонстрируется пакет необходимого документального сопровождения процесса найма персонала (заявление при приеме, рекомендательные письма, договор о конфиденциальности, контракт и.д.).
5	Оценка, мотивация, развитие персонала.	В данной теме рассматриваются основные задачи управления персоналом в организации в области подготовки кадров,

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		<p>требования к переподготовке. Виды и формы, а также методы повышения эффективности подготовки и переобучения. Прежде всего, обращается внимание на то, что переобучение может быть организовано непосредственно в организации и за ее пределами. Изучается порядок разработки программы (плана) мероприятий по обучению и повышению квалификации работников. Определяются последующие возможности для продвижения работников по служебной лестнице, как условия формирования мотивации труда. Анализируется возможность использования в российской практике модели «самообучающихся» организаций. Особое внимание уделяется рассмотрению теоретической концепции «управление знаниями».</p> <p>Важнейшим направлением кадрового планирования является планирование карьеры работника, его продвижения по квалификационным или служебным уровням (ступеням) по определенной схеме (модели). Рассматривается процесс планирования карьеры, принципы карьерного продвижения и формы и методы составления карьерных планов в организации.</p> <p>Эффективная система управления карьерой должна включать три взаимосвязанные подсистемы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-исполнителей,</li> <li>-работ (рабочих мест, должностей),</li> <li>-информационного обеспечения.</li> </ul> <p>Изучаются формы и системы оплаты труда, меры моральной мотивации, формирование денежного содержания государственных и муниципальных служащих</p>
6	Оценка, мотивация, развитие персонала.	<p>В данной теме рассматриваются основные задачи управления персоналом в организации в области подготовки кадров, требования к переподготовке. Виды и формы, а также методы повышения эффективности подготовки и переобучения. Прежде всего, обращается внимание на то, что переобучение может быть организовано непосредственно в организации и за ее пределами. Изучается порядок разработки программы (плана) мероприятий по обучению и повышению квалификации работников. Определяются последующие возможности для продвижения работников по служебной лестнице, как условия формирования мотивации труда. Анализируется возможность использования в российской практике модели «самообучающихся» организаций. Особое внимание уделяется рассмотрению теоретической концепции «управление знаниями».</p> <p>Важнейшим направлением кадрового планирования является планирование карьеры работника, его продвижения по квалификационным или служебным уровням (ступеням) по определенной схеме (модели). Рассматривается процесс планирования карьеры, принципы карьерного продвижения и формы и методы составления карьерных планов в организации.</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		<p>Эффективная система управления карьерой должна включать три взаимосвязанные подсистемы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-исполнителей,</li> <li>-работ (рабочих мест, должностей),</li> <li>-информационного обеспечения.</li> </ul> <p>Изучаются формы и системы оплаты труда, меры моральной мотивации, формирование денежного содержания государственных и муниципальных служащих</p>
7	Рекреация и релаксация персонала.	<p>Процесс уменьшения напряжения и восстановления работоспособности работника после трудового процесса. Гарантии государства по релаксации персонала, возможности предприятия и способы, применяемые в практике государственного и муниципального управления. Способы и виды восстановления работоспособности работника. Оценка состояния условий труда в организациях, Уровни системы государственного управления рекреацией персонала. Источники финансирования рекреационных мероприятий. Социальное обеспечение работников и членов их семей, ушедших с государственной и муниципальной службы по окончании ими трудовой деятельности</p>
8	Рекреация и релаксация персонала.	<p>Процесс уменьшения напряжения и восстановления работоспособности работника после трудового процесса. Гарантии государства по релаксации персонала, возможности предприятия и способы, применяемые в практике государственного и муниципального управления. Способы и виды восстановления работоспособности работника. Оценка состояния условий труда в организациях, Уровни системы государственного управления рекреацией персонала. Источники финансирования рекреационных мероприятий. Социальное обеспечение работников и членов их семей, ушедших с государственной и муниципальной службы по окончании ими трудовой деятельности</p>
9	Источники финансирования функционирования кадровой политики и системы управления персоналом	<p>Понятие эффективности. Подходы к оценке эффективности. Показатели эффективности системы управления персоналом организации. Основные источники финансирования мероприятий кадровой политики</p>

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	1. Нормативные основы формирования структуры персонала
1	2. Основы анализа соответствия структуры нормативам
2	3. Этапы политического цикла
2	4. Выбор цели и задач, построение дерева целей кадровой политики
2	5. Анализ проблем по жизненному циклу работников
2	6. Определение типа кадровой политики

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
3	7. Виды планирования кадрового состава
3	8. Разработка планового баланса потребности в кадрах
4	9. Формы и системы оплаты труда
4	10. Оплата труда в государственной и муниципальной службе
4	11. Виды и формы подготовки и переподготовки кадров
4	12. Организация ротации кадров
5	13. Правила установления режима труда и отдыха работников
5	14. Анализ нормативов по целосменным и внутрисменным перерывам в работе
5	15. Охрана труда работников. Основные положения и документы
5	16. Оценка рабочего места по условиям труда
6	17. Анализ затрат на реализацию кадровой политики
6	18. Расчет возможной экономии затрат на реализацию кадровой

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Структура персонала организации. Трудовой потенциал организации	ПК-4	З.Знать подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления У.Уметь применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления Н.Владеть навыками анализа, оценки и выбора методов и инструментов управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления	Провести структурный анализ наличного персонала	правильно выбранные данные до 10 баллов, обоснованный вывод до 10 баллов (20)
2	2. Подходы к построению кадровой	ПК-4	З.Знать подходы, теории, методы и инструменты	Рефераты по видам кадровой политики	наличие обоснование вида политики до 10



№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
	политики и системы управления персоналом в государственном и муниципальном управлении		управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления У. Уметь применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления		баллов, наличие дерева целей вида политики до 10 баллов (20)
3		ПК-4	З. Знать подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления	Тест теме по социальное партнерство	Каждый правильный ответ равен 2 баллам (20)
4	3. Планирование и формирование кадрового состава персонала	ПК-4	З. Знать подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления У. Уметь применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления Н. Владеть навыками анализа, оценки и выбора методов и инструментов управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления	Построить алгоритм формирования кадровой политики по различным видам	Полное описание алгоритма до 15 баллов, наличие обоснования до 5 баллов. (20)
5	5. Рекреация и релаксация персонала	ПК-4	З. Знать подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления У. Уметь применять подходы, теории, методы и	Творческое задание по социальным вопросам государственных (муниципальных) служащих	Полный перечень льгот по релаксации оценивается до 10 баллов, по охране - труда до 10 баллов. (20)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления Н. Владеть навыками анализа, оценки и выбора методов и инструментов управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления		
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 22.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Правильный ответ оценивается в 2 балла.

**Компетенция: ПК-4 Способен применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления**

Знание: Знать подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления

1. Документы разрабатываемые на региональном уровне управления в системе социального партнерства РФ:
2. Документы разрабатываемые на федеральном уровне управления в системе социального партнерства РФ.
3. Документы, разрабатываемые на корпоративном уровне управления в системе социального партнерства РФ
4. Критерии выбора альтернатив кадровой политики
5. Критерии выбора альтернатив системы управления персоналом
6. Методы выбора основного варианта кадровой политики
7. Модели управления персоналом по инвестиционному подходу, по социально-психологическому подходу, по организационно-правовому подходу
8. Название документа, по которому определяется должности работников в государственном и муниципальном управлении
9. Название документа, по которому определяется наименование профессии и должности работников предприятия (организации)
10. Название документа, по которому определяется разряд по должности в государственном и муниципальном управлении

11. Название документа, по которому определяется разряд по должности и должность работника
12. Определение понятий: норма времени, норма выработки, норма обслуживания
13. Оценочные процедуры персонала предусмотренные на корпоративном уровне управления в государственном и муниципальном управлении
14. Понятие очередного и дополнительного отпуска работников в системе государственного и муниципального управления
15. Представители сторон при реализации мер социального партнерства РФ
16. Раскрыть содержание понятия «кадровая политика»
17. Раскрыть содержание понятия «управление персоналом»
18. Системы повременной заработной платы
19. Факторы, влияющие на построение системы управления персоналом в государственном и муниципальном управлении
20. Формы изучения рабочего времени в корпоративном уровне управления
21. Формы подбора персонала, предусматриваемые в кадровой политике:
22. Этапы формирования и реализации кадровой политики:

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Обоснование единой системы оплаты труда до 20 баллов, наличие предложения по моральной мотивации до 10 баллов..

**Компетенция: ПК-4 Способен применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления**

Умение: Уметь применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления

Задача № 1. Задание на выбор системы оплаты труда работников всей организации

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Наличие 3 этапов в алгоритме оценивается до 25 баллов, наличие обоснования порядка проведения аттестации до 5 баллов..

**Компетенция: ПК-4 Способен применять подходы, теории, методы и инструменты управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления**

Навык: Владеть навыками анализа, оценки и выбора методов и инструментов управленческой науки для решения задач в сфере публичного управления

Задание № 1. Задание на установление порядка проведения аттестации государственного, муниципального служащего.

#### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.03.04 Государственное  
и муниципальное управление  
Профиль - Государственное и  
муниципальное управление  
Кафедра государственного управления и  
управления человеческими ресурсами  
Дисциплина - Кадровая политика и  
управление персоналом в

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задание на выбор системы оплаты труда работников всей организации (30 баллов).
3. Задание на установление порядка проведения аттестации государственного, муниципального служащего. (30 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ Е.А. Бахтаирова

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### а) основная литература:

1. Информационные технологии в управлении персоналом. допущено УМО высш. образования. учебник и практикум для прикладного бакалавриата/ Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль, П. А. Музычкин.- М.: Юрайт, 2014.-291 с.
2. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. учебник для вузов. допущено УМО высшего образования/ Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян.- М.: Юрайт, 2014.-443 с.
3. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Кибанов А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. учебно-практ. пособие. рек. Советом УМО по образованию в обл. менеджмента/ А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская.- М.: Проспект, 2012.-60 с.
4. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.С. Вечер— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2013.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации : методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html> (дата обращения: 31.05.2021).
6. Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107831.html> (дата обращения: 30.05.2021)

#### б) дополнительная литература:

1. Бетанова И. Адаптация персонала в компании. метод. пособие.- Чехов: Чеховский Печатный Двор, 2013.-87 с.
2. Якушева А. И., Петрова Е. А. Внутренняя социальная политика предприятия как инструмент повышения трудовой мотивации и организационной лояльности персонала (на примере АО «Ангарская нефтехимическая компания»). Электронный ресурс. магистерская диссертация. 38.04.03. направление Управление персоналом/ А. И. Якушева.- Иркутск, 2018.-143 с.
3. Пушкарев Н. Ф. Кадровая служба: актуальные вопросы работы с персоналом/ Н. Ф. Пушкарев// Номер журнала, № 11, С. 52-60, 2017, ч.з 2-202

4. Хаустова Д. М., Скоробогатова Ю. А. Оценка влияния производительности труда на эффективность предпринимательской деятельности, направленной на социальную адаптацию в обществе лиц, после окончания срока заключения. Электронный ресурс. бакалаврская работа. 38.03.01. направление Экономика/ Д. М. Хаустова.- Иркутск, 2017.- 92 с.
5. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Лисс, Э. М. Деловые коммуникации : учебник для бакалавров / Э. М. Лисс, А. С. Ковальчук. — Москва : Дашков и К, 2018. — 344 с. — ISBN 978-5-394-02802-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85358.html>
7. Особенности правового регулирования труда и социального обеспечения инвалидов : учебное пособие / составители М. Ю. Осипов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 276 с. — ISBN 978-5-4497-0821-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101517.html>

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Единое окно доступа к информационным ресурсам, адрес доступа: <http://window.edu.ru/>, доступ неограниченный
- ЕМИСС Государственная статистика, адрес доступа: <https://fedstat.ru/>, доступ неограниченный
- Университетская библиотека онлайн, адрес доступа: <http://www.biblioclub.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ
- Учебники онлайн, адрес доступа: <http://uchebnik-online.com/>, доступ неограниченный

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области государственной кадровой политики и управления персоналом .

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
- 7-Zip,

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Мультимедийный класс,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий