

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

Т.А. Чувашова

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ

Рекомендовано к изданию Редакционно-издательским советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет» в качестве методических указаний для магистров, обучающихся по программам высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400.68 «Управление персоналом»

Оренбург
2012

УДК 658.310.9:378.244.2(076.5)

ББК 65.291.6-18я7+74.58я7

Ч-82

Рецензент – профессор, доктор экономических наук Ж.А.Ермакова

Ч-82

Чувашова, Т.А.

Теория и практика кадровой политики государства и организации: методические указания / Т.А.Чувашова; Оренбургский гос.ун-т. - Оренбург: ОГУ, 2012. - 26 с.

Методические указания по подготовке курсовой работы по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» предназначены для магистров направления подготовки 080400.68 «Управление персоналом»

УДК 658.310.9:378.244.2(076.5)

ББК 65.291.6-18я7+74.58я7

©Чувашова Т.А., 2012

© ОГУ, 2012

Содержание

Введение.....	4
1 Требования к выполнению курсовой работы	6
2 Содержание основных элементов курсовой работы.....	9
2.1 Введение.....	9
2.2 Содержание теоретической главы курсовой работы.....	10
2.3 Содержание аналитической главы курсовой работы.....	11
2.4 Содержание рекомендательной главы курсовой работы.....	13
2.5 Заключение	15
2.6 Оформление и содержание списка использованных источников.....	16
Список использованных источников.....	19
Приложение А Характеристика основных принципов государственной кадровой политики	20
Приложение Б Формирование государственной кадровой политики	22
Приложение В Структура механизма формирования государственной кадровой политики	23
Приложение Г Схема управление человеческими ресурсами	24
Приложение Д Факторы учитывающиеся в концепции управления персоналом	25
Приложение Е Система управления персоналом государственной службы	26

Введение

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к дисциплинам профессионального цикла базовой части учебного плана, изучается магистрантами, обучающимися по направлению 080400.68 - Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами» в первом семестре.

Основной целью курсовой работы по дисциплине является: закрепление комплекса теоретических знаний и практических сведений, связанных с кадровой политикой государства и организации. В процессе выполнения курсовой работы магистранты применяют методики и инструментарий по формированию кадровой политики государства и организации, анализу процессов реформ, планированию персонала, созданию кадрового резерва и его оценки в процессе реформирования государственной службы. Изучение дисциплины базируется на компетенциях, приобретенных слушателями при изучении основ политологии, менеджмента, философии и права, управления персоналом. Содержанием данной дисциплины является углубленное изучение государственной кадровой политики и кадрового менеджмента в государственном и муниципальном управлении и организации.

При этом большое значение имеют не только лекционные, семинарские занятия, но и углубленная самостоятельная работа слушателя с научной литературой, накопление знаний и опыта, которые помогают приобрести будущему магистру необходимые компетенции. Одним из этапов изучения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» является выполнение слушателем курсовой работы.

Выполнение курсовой работы позволяет расширить знания магистранта, усилить понимание им существа изучаемых проблем, формировать убеждение в необходимости постоянного творческого, исследовательского развития магистра. Самостоятельные научные исследования требуют к себе серьезного и вдумчивого отношения, систематической и углубленной работы. Выполняя работу

по определенной теме, магистр должен умело использовать полученные специальные теоретические знания, закрепить и расширить их. В этом отношении большое значение имеют подбор и детальное изучение литературных и справочных источников. В процессе выполнения работы магистр приобретает необходимые навыки: умение отбирать и критически оценивать нужный материал, пользоваться специальной литературой, анализировать имеющиеся данные, сопоставлять факты, делать теоретические и практические выводы.

Подготовка и защита работ приучает магистранта логически мыслить, четко, последовательно и грамотно излагать материал, а также творчески совершенствоваться.

Основными задачами выполнения курсовой работы магистрантами по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» являются: систематизация, закрепление и углубление теоретических и практических знаний; развитие умений и навыков работы с различными видами специальной литературы; применение усвоенных знаний при решении конкретных научных и практических задач; развитие навыков самостоятельной работы; применение усвоенных знаний, навыков и умений для научного понимания проблем государственной кадровой политики в органах власти и управления, анализа практики формирования и развития кадровой политики государства и организации, выявление уровня готовности слушателя к практической профессиональной деятельности в области кадровых процессов и управления персоналом, выработке управленческих решений и оценке их последствий.

1 Требования к выполнению курсовой работы

Курсовая работа по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации» выполняется по предложенным и утвержденным в установленном порядке темам, указанным в перечне. Выбор темы исследования осуществляется слушателем самостоятельно и фиксируется у преподавателя.

Тематика курсовых работ:

- 1 Государственная кадровая политика как подсистема государственного управления.
- 2 Концепции государственной кадровой политики РФ.
- 3 Концепция реформирования системы государственной службы и ее реализация в России.
- 4 Система государственной службы в РФ.
- 5 Кадровая политика и противодействие коррупции.
- 6 Государственная кадровая политика как система управления человеческими ресурсами.
- 7 Принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих в РФ.
- 8 Особенности государственной и муниципальной службы как профессиональной деятельности.
- 9 Административная реформа и государственная кадровая политика РФ.
- 10 Государственная служба как профессиональная служебная деятельность.
- 11 Формирование кадрового состава государственной гражданской службы.
- 12 Оценка деятельности государственных органов и государственных служащих (на примере региона).
- 13 Оценка деятельности муниципальных органов и муниципальных служащих (на примере региона, муниципального образования).
- 14 Кадровая политика зарубежных стран (на примере конкретной страны).
- 15 Этика в системе государственной службы
- 16 Развитие системы государственной службы в РФ

17 Профессиональная подготовка и развитие кадров для государственной службы.

18 Кадровая политика государственных гражданских служб.

19 Кадровая политика корпоративных структур (на примере корпорации).

Курсовая работа выполняется на примере конкретного вида государственной гражданской службы, организации или региона (муниципального образования). В связи с этим в названии темы указывается объект исследования. Например: «Формирование кадрового состава государственной гражданской службы (на примере налоговой службы Оренбургской области)».

Текстовая часть курсовой работы содержит следующие структурные элементы:

- титульный лист;
- задание;
- аннотацию;
- содержание;
- введение;
- основную часть;
- список использованных источников;
- приложения.

Основная часть курсовой работы включает три подраздела: теоретическую, аналитическую и рекомендательную.

Текст курсовой работы выполняется на одной стороне листа белой бумаги А 4 (210 × 297 мм) по ГОСТ 2.301-68 с применением печатающих и графических устройств вывода ЭВМ (ГОСТ 2.004).

При выполнении курсовой работы необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения по всему тексту. Правый край текста должен быть ровным.

На компьютере текст должен быть оформлен в текстовом редакторе Word for Windows версии не ниже 6.0. Тип шрифта: Times New Roman Cyr. Шрифт основного текста – обычный, размер 14 пт. Шрифт заголовков разделов, структурных элементов «Аннотация», «Содержание», «Введение», «Заключение», «Список использованных источников», «Приложение» - полужирный, размер 16 пт. Шрифт заголовков подраздела – полужирный, размер 14 пт.

Межсимвольный интервал: обычный. Междустрочный интервал – полуторный.

Выравнивание текста по ширине. Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту и равен 15 мм.

Оформление перечислений, формул, таблиц, рисунков, приложений осуществляется в соответствии с СТО 02069024.101-2010 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления», размещенного на сайте ОГУ <http://osu.ru/doc/385>. В приложениях Ж и И представлены примеры оформления таблиц и рисунков. В приложении К представлены примеры таблиц, которые могут быть представлены курсовой работе.

Каждый раздел рекомендуется начинать с нового листа.

Текст курсовой работы рекомендуется печатать без выполнения рамки, соблюдая следующие размеры полей:

- левое – 30 мм;
- правое – 10 мм;
- верхнее и нижнее – 20 мм.

Страницы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включают в общую нумерацию страниц. На титульном листе номер страницы «1» не проставляется.

При формировании страницы от абзаца не должно отрываться (переноситься на другую страницу или оставаться на ней) менее двух строк.

Объем курсовой работы составляет 35-40 страниц без приложений. План курсовой работы предоставляется для утверждения преподавателю, ведущему дисциплину, в октябре-ноябре.

Готовую курсовую работу необходимо сдать на проверку преподавателю не позднее, чем за три недели до начала сессии. Доработки по замечаниям преподавателя исправляются слушателем в течение десяти дней. Доработанная курсовая работа предоставляется на повторную проверку преподавателю за пять дней до зачетной недели. Защита курсовой работы проводится на зачетной неделе в форме собеседования. По результатам собеседования выставляется оценка.

2 Содержание основных элементов курсовой работы

2.1 Введение

Введение является вступительной частью текста курсовой работы.

Во введении указывают цель работы, область применения разрабатываемой проблемы, ее научное и практическое значение, предложения по развитию определенных направлений исследуемых вопросов выбранной темы.

Во введении следует:

- обосновать актуальность выбранной темы;
- охарактеризовать проблему, к которой относится тема, дать оценку современного состояния теории и практики;
- сформулировать цель и задачи исследования (цель отвечает на вопрос: «что должно быть достигнуто в ходе выполнения работы?», задачи должны быть ответом на вопрос: «как будет достигнута цель исследования?») (Например: «Целью курсовой работы является исследование кадровых процессов в государственной (муниципальной) гражданской службе в Российской Федерации и разработка рекомендаций по совершенствованию форм и методов управления государственными служащими».) Задачи курсовой работы, как правило, формулируются по содержанию разделов. Для обозначения задач по содержанию теоретического раздела курсовой работы, необходимо использовать глаголы «изучить», «рассмотреть», аналитического раздела курсовой работы глаголы «дать» (характеристику), «проанализировать», рекомендательного раздела курсовой работы глаголы «предложить», «представить»;
- привести характеристику объекта и предмета исследования (объектом является кадры государственных (муниципальных) органов разного уровня; предметом исследования - закономерности и тенденции кадровых процессов в их конкретных проявлениях, принципах, критериях, механизмах и технологиях кадрового обеспечения государственной (муниципальной) службы; перечислить методы и средства, с помощью которых будут решаться поставленные задачи.

Введение по объему должно составлять 1,5 страницы.

2.2 Содержание теоретического раздела курсовой работы

Теоретический раздел курсовой работы должен включать в себя обзор нормативно-правовых актов, отечественной и зарубежной литературы, материалов периодической печати по теме работы, на основе чего студент обстоятельно излагает, как данная проблема отражена в специальной и учебной литературе, обязательно проставляя ссылки на использованные источники.

Теоретический раздел курсовой работы должен состоять из трех подразделов. Название раздела должно включать словосочетания «Теоретические аспекты изучения...», «Теоретические основы...» (Например «Теоретические основы государственной кадровой политики»).

В подразделе 1.1 «Понятие, сущность, место государственной кадровой политики в государственном управлении (приводятся определения разных авторов, указываются субъекты и объекты кадровой политики, основное содержание кадровой политики – управление человеческими ресурсами).

В подразделе 1.2 . «Цели и приоритеты государственной кадровой политики» (указываются главные цели государственной кадровой политики, выделяются приоритетные стратегические направления реализации государственной кадровой политики). Необходимо охарактеризовать государственную кадровую политику как составную часть государственной политики в области эффективного управления, как важнейший инструмент реализации программ, планов, концепций. Рассмотреть стратегическую цель государственной кадровой политики – создание кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего социально-экономическое развитие страны, ее конкурентоспособность в международном распределении труда. Дать характеристику государственной кадровой политики, включая следующее:

- стратегию формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны;

-систему официально признанных (провозглашенных законодательно) целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений;

-формирование требований к государственным служащим, их подбору, подготовке и рациональному использованию с учетом состояния и перспектив развития страны, прогнозов и количественных и качественных потребностей в кадровых государственных служащих;

- как основное средство повышения эффективности функционирования системы государственной службы (как публичного, социального, правового и организационного института).

Необходимо отметить, что именно система идей, целей и приоритетов является стержнем всей кадровой деятельности государства, ее важнейшей качественной характеристикой.

В подразделе 1.3 «Государственная кадровая политика как подсистема государственного управления (Указывается на роль кадровой политики в структуре системы государственного управления в обеспечении качества государственного управления, которое не может быть эффективным без подготовленных кадров, способных правильно и своевременно использовать нормативно-правовые установки, достижения науки в практической функционально-управленческой деятельности). В конце раздела необходимо сделать краткий вывод, начинающийся словами «Таким образом, в результате анализа материала, изложенного в первом разделе курсовой работы, выявлено:...»

Объем теоретического раздела должен составлять 12-14 страниц, т.е. объем каждого подраздела составляет не менее 4 страниц.

2.3 Содержание аналитического раздела курсовой работы

Второй раздел курсовой работы является аналитическим, состоит из трех подразделов. Название раздела должно включать словосочетания «Анализ современной кадровой политики государства» или близкой по смыслу формулировке темы курсовой.

Подраздел 2.1 «Современные реалии потребности России в кадровой сфере» В данный подраздел можно включить:

- государственная кадровая политика вырабатывается на основе возможностей и потребностей практики, российской действительности;

- каким образом и кем формируется государственная кадровая политика (государство, ученые, правящая элита, государственные служащие высшего эшелона, практики всех уровней государственной власти);

- отражение в государственной кадровой политике выявленных объективных закономерностей развития реальных кадровых процессов, повторяющихся в них связях и отношений;

- выделение сильных и слабых сторон советской системы работы с кадрами, сравнение с современными методами.

Подраздел 2.2 «Анализ путей достижения целей государственной кадровой политики».

Включает оценку состояния трудовых ресурсов страны; анализ потребности в кадрах в современных условиях (в целом по стране, региону или органе власти и управления различного уровня исходя из выбранной темы исследования), а также характеристику современного состояния системы подготовки кадров.

В приложении можно привести схему формирования общей и дополнительной потребности страны (региона) в квалифицированных кадрах.

Проанализировать подсистемы государственной кадровой политики как системы управления человеческими ресурсами. Первая подсистема - трудовые ресурсы (объект государственного и территориального управления). Главная задача этой подсистемы – выработка оптимального варианта формирования трудовых ресурсов в целом по стране, регионам, районам и городам, соответствующей политики в области народонаселения, социального развития, образования и профессиональной ориентации.

Вторая подсистема кадровой политики – управление занятостью, обеспечивающее процессы распределения человеческих ресурсов. Третья подсистема - управление персоналом, обеспечивающая процессы использования (потребления) человеческих ресурсов.

После анализа делается общий вывод о роли и значении подсистем управления в системе управления человеческими ресурсами.

В подразделе 2.3 «Механизм реализации государственной кадровой политики» необходимо провести анализ механизма реализации государственной кадровой политики, его составляющих:

- нормативно-правового обеспечения;
- организационного обеспечения;
- научно-информационного обеспечения;
- учебно-методического обеспечения.

В приложении можно привести схему механизма формирования государственной кадровой политики (ГКП).

По результатам анализа механизма реализации ГКП делается вывод в виде обобщения, позволяющего выявить имеющиеся проблемы по исследуемым вопросам.

В конце подраздела необходимо сделать краткий вывод, в котором отражаются достоинства и недостатки в состоянии формирования и организации государственной кадровой политики, а также проблемы, связанные с концептуальными основами современной кадровой политики России.

Объем второго раздела 12-14 страниц, т.е. объем каждого подраздела в разделе составляет 4-5 страницы.

2.4 Содержание рекомендательного раздела курсовой работы

В третьем разделе «Пути реформирования и развития государственной кадровой политики» отражаются рекомендации по совершенствованию использования человеческих ресурсов в обеспечении задач социально-экономического развития общества и востребованности профессиональных возможностей человека в различных сферах общественного труда, в том числе в области государственного и муниципального управления (указать направление деятельности в соответствии с заявленной темой исследования). На основе выявленных в результате анализа неблагоприятных тенденций и процессов

необходимо предложить мероприятия по совершенствованию управления кадрами и повышению эффективности государственного управления.

Каждую проблему необходимо рассмотреть отдельно, предложив свое решение.

В третьем разделе необходимо, опираясь на результаты исследования и анализа проблем привести характерные примеры негативных тенденций, таких как:

- несоответствие структуры накопленного профессионального потенциала общества содержанию и характеру труда;

- значительные диспропорции между количеством и качеством подготовленных специалистов и реальными возможностями применения имеющегося у них профессионального опыта в практической деятельности;

- неразвитость рыночных отношений между процессом, результатом труда и его ценой; значительная дифференциация заработной платы в различных отраслях и сферах экономики;

- преобладание в кадровой политике как в государственной, так и в муниципальной службе политических, протекционистских и волюнтаристских начал, что создает реальную угрозу депрофессионализации управления;

- значительный отток за границу специалистов высшей квалификации, профессионалов, лиц с высшим образованием и др.

Разработка рекомендаций строится также и на анализе причин, приведших к такому состоянию кадровой политики. Можно отметить следующие:

- уровень разработки теории кадровой политики, ее правовые основы, экономические и организационные механизмы востребованности профессионалов;

- несоответствие теории кадровой политики масштабам и сложности развития профессионального труда, его глобальной профессионализацией в сфере управления;

- отсутствие целостного теоретико-методического фундамента теории кадровой политики и управления персоналом (концепции) значительно затрудняет разработку стратегии и тактики государственной политики в области управления человеческими ресурсами, их рациональное развитие и востребованность в различных сферах общественного труда и в регионах.

Схема формирования государственной кадровой политики представлена в приложении Б.

Структура механизма формирования государственной кадровой политики приведена в приложении В.

Закончить третий раздел необходимо кратким выводом. Объем третьего раздела 10-12 страниц.

2.5 Заключение

Заключение должно содержать краткие выводы по результатам выполненной работы, оценку полноты решения поставленных задач, рекомендации по конкретному использованию результатов работы.

Следует отметить, что за прошедшие годы трансформации (социально-экономических и политических преобразований в стране) государство определилось по многим позициям в сфере управления, но до настоящего времени не определено место и стратегия государства по отношению к кадровому, профессиональному, интеллектуальному потенциалу народа России. В последнее время наметилась тенденция к сфере формирования и востребованности профессионального капитала общества, но акцент делается на качество «человеческого капитала», но не на то, как обеспечить востребованность его в своей стране. В научных кругах, государственных структурах идет поиск научно обоснованной социальной модели механизмов и реализации государственной кадровой политики, программы их формирования в системе нормативных правовых актов. Таким образом, трансформация политической и экономической системы России обусловила и трансформацию роли государства в управлении воспроизводством и рациональном использованием ее кадрового потенциала.

Вместе с тем, государство не может полностью устраниваться от функций регулирования кадровых процессов. Важнейшей и неотъемлемой функцией государства в регулировании процессов воспроизводства и реализации кадрового потенциала общества является качество кадрового обеспечения задач

общественного развития, и она находит свое воплощение в кадровой политике государства.

Заключение размещают на отдельном листе после основной части. Слово «Заключение» записывают в верхней части листа, посередине, первая буква заглавная, остальные строчные.

Объем заключения курсовой должен составлять курсовой работы около 2 страниц.

2.6 Оформление и содержание списка использованных источников

В конце текста приводится список литературы, нормативно-технической и другой документации, использованной при составлении текста работы и подготовки графического материала. Список использованных источников оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1-2003, ГОСТ 7.82-2001 либо в порядке ее упоминания в тексте, либо по алфавиту. Сокращения слов должны соответствовать ГОСТ 7.11-2004, ГОСТ 7.12-93.

Список рекомендуемой литературы для написания курсовой работы.

1 Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. - М. : Вече, 2006. - 48 с.

2 Российская Федерация. Законы. Федеральный закон о системе государственной службы Российской Федерации от 27.05.2003 № 58-ФЗ. - М.: Информавтодор, 2007. - 68 с.

3 Российская Федерация. Законы. Федеральный закон о государственной гражданской службе Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ. - М.: Информавтодор, 2009. - 45 с.

4 Российская Федерация. Законы. Федеральный Закон о муниципальной службе в Российской Федерации от 2.03. 2007 № 25-ФЗ. - М. : Информавтодор, 2010. - 62 с.

5 Российская Федерация. Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.) // Российская газета. 2002.23 ноября.

6 Глазунова, Н.И. Актуальные проблемы государственного строительства и

управления: сб. науч. трудов /под ред. Н.И.Глазуновой. — М.: ГУУ, 2000.

7 Бабичев, И.В. Субъекты местного самоуправления и их взаимодействие / И.В. Бабичев. - М. : [б.и.], 2000.

8 Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика: курс лекций в 2-х частях. / Л. С. Вечер – Минск.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. – 343 с.

9 Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации / под общ. ред. А.И. Турчинова. – М. : РАГС, 2002.

10 Муниципальная кадровая политика: учеб. пособие для вузов/ под общ. ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева.- М.: Муниципальный мир, 2003.- 256 с.

11 Сулемов, В.А. Государственная кадровая политика в современной России / В.А. Сулемов. - М.: РАГС, 2005

12 Пименов, Н.А. Коррупция — Угроза экономической безопасности предприятий и государства. / Н.А. Пименов // Научно-практическое издание Библиотечка Российской газеты – 2009.- № 9. – С.176

13 Реформа государственной службы России, история попыток реформирования с 1992 по 2000 год / под редакцией Т.В. Зайцевой. — М.: «Весь МИР», 2003.

14 Реформа государственной службы Российской Федерации (2000-2003 годы) / А.Г. Барабашев (Руководитель авторского коллектива) и [др.] — М.: ГУ ВШЭ, 2006.

15 Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. / А.И. Турчинов - М.: [б.и.], 1998.

16 Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебное пособие для студентов вузов. / В.В. Черепанов, В.П. Иванов - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, - 2008.- 575с.

2.7 Приложения

В приложениях приводятся схемы, таблицы, материалы, а также другие материалы, использование которых в тексте курсовой работы перегружает ее и нарушает логическую стройность изложения.

Каждое приложение должно начинаться с нового листа с указанием наверху посередине страницы слова «Приложение» и его обозначения, а под ним в скобках

для обязательного приложения пишут слово «обязательное», а для информативного – «рекомендуемое» или «справочное». Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с заглавной буквы отдельной строкой.

Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично тексту с прописной буквы отдельной строкой. Если в работе одно приложение, оно обозначается «Приложение А».

Приложения обозначают прописными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением Ё, З, Й, О, Ч, Ь, Ы, Ъ.

В тексте работы на все приложения должны быть даны ссылки, например: «...в приложении В».

Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте.

В приложении в соответствии с выбранными темами исследования могут приводиться:

- организационные структуры органов власти и управления;
- этапы разработки государственной кадровой политики (организации);
- сопоставление кадровой политики и государственной кадровой политики;
- структура системы управления человеческими ресурсами, включая подсистемы: управление трудовыми ресурсами, управление занятостью, управление персоналом и их составляющие;
- общие принципы управления человеком в организации;
- формирование кадровой политики региона и другие.

Список использованных источников

- 1 Антонова, Н.Б. Государственное управление. Основы теории и организации / Н.Б. Антонова. - В 2-х т. Т.2. М.: [б.и.], 2002.
- 2 Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика: курс лекций в 2-х частях. / Л. С. Вечер – Минск.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. – 343 с.
- 3 Вечер, Л.С. Государственная служба: курс лекций. / Л.С. Вечер.– Минск.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. – 229 с.
- 4 Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации / под общ. ред. А.И. Турчинова. - М.:РАГС, 2002.
- 5 Илларионов, А.Е. Основы теории государственной кадровой политики: учеб.-метод. пособие и конспект лекций / А.Е. Илларионов. - Владимир.: РАГС при Президенте РФ, Владимирский филиал, 2009.
- 6 Российская Федерация. Указы. О федеральной программе .Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы): указ Президента РФ: [одобр. распоряжением Правительства РФ от 25.10.2005 №1789-р.] - 4-е изд. – М. : Ось-89, 2009.
- 7 СТО 02069024.101-2010 Работы студенческие. Общие требования и правила оформления. – Введ. 2010–10–01. – Оренбург: ОГУ, 2010. – 92 с.
- 8 Сулемов, В.А. Государственная кадровая политика в современной России / В.А. Сулемов. - М.: РАГС, 2005.
- 9 Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебное пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов, В.П. Иванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, - 2008.-575с
- 10 Оренбургская область. Режим доступа: <http://www.orenobl.ru>.

Приложение А

(обязательное)

Характеристика основных принципов государственной кадровой политики (организации)

Принципы государственной кадровой политики – это фундаментальные, научно обоснованные и в большинстве случаев законодательно закреплённые положения, на основе которых строится и функционирует государственная кадровая политика.

Государственная кадровая политика должна базироваться на общих, базисных принципах, регулирующих кадровые процессы в целом, специфических принципах, регулирующих кадровый потенциал в отдельной сфере, и частных принципах, регулирующих функционирование отдельных элементов кадрового процесса.

Общие – базисные принципы – это принципы, регулирующие кадровые процессы в целом:

- научность;
- конкретно-исторический подход;
- профессионализм и компетентность;
- нравственность;
- законность;
- демократизм;
- преемственность;
- сменяемость;
- равная социальная доступность;
- открытость;
- профессионализм;
- компетентность и др.

Специфические принципы – это принципы, действующие в отдельной сфере кадровой деятельности, например, государственной службе.

Частные, регулирующие отдельные элементы кадрового процесса, принципы способствуют активизации человеческого фактора. Их классическую формулировку дал в 1912 г. американский ученый Г. Эмерсон: точно поставленные идеалы или цели; здравый смысл; компетентная консультация; дисциплина; справедливое отношение к персоналу; быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет, нормализация условий; нормирование операций; писанные стандартные инструкции; вознаграждение за производительность.



Рисунок А.1 - Функции управления персоналом государственной службы

Приложение Б

(обязательное)

Формирование государственной кадровой политики



Рисунок Б.1 - Формирование государственной кадровой политики (формирование кадровой политики организации)

Приложение В

(рекомендуемое)

Структура механизма формирования государственной кадровой политики

Таблица В. 1 - Три основные фазы воспроизводства кадров

Фазы воспроизводства	Подсистемы управления человеческими ресурсами	Слагаемые подсистем	Слагаемые кадровой политики
Первая фаза — формирование и возмещение	Управление трудовыми ресурсами	1. Управление демографическими процессами. 2. Управление образованием и профориентацией. 3. Управление социальным развитием.	Демографическая политика Политика в области образования Социальная политика
Вторая фаза — распределение и перераспределение	Управление занятостью	1. Управление рабочими местами. 2. Управление первичным распределением. 3. Управление перераспределением.	Политика в области занятости
Третья фаза — использование (потребление)	Управление персоналом	1. Управление трудом. 2. Управление кадрами. 3. Управление социально-демографическими процессами	Политика в области труда и заработной платы Социальная политика

Приложение Г

(рекомендуемое)

Схема управления человеческими ресурсами

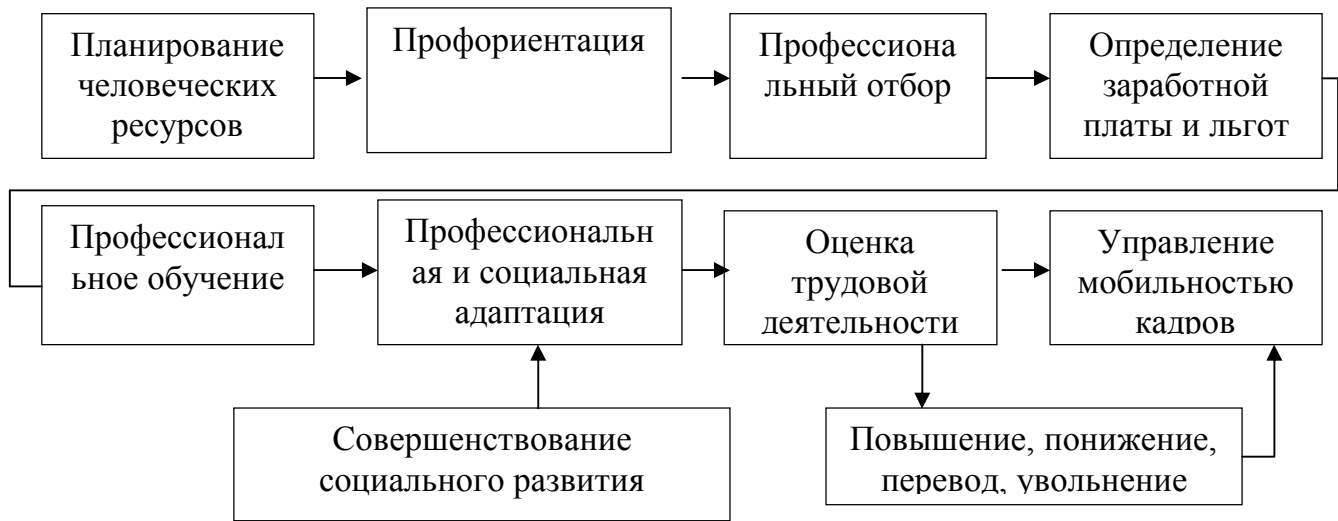


Рисунок Г.1 - Управление человеческими ресурсами на условном предприятии

Приложение Д

(рекомендуемое)

Факторы учитываемые в концепции управления персоналом



Рисунок Д.1 - Совокупность факторов, которые необходимо учитывать в концепции управления персоналом

Приложение Е

(рекомендуемое)

Система управления персоналом государственной службы

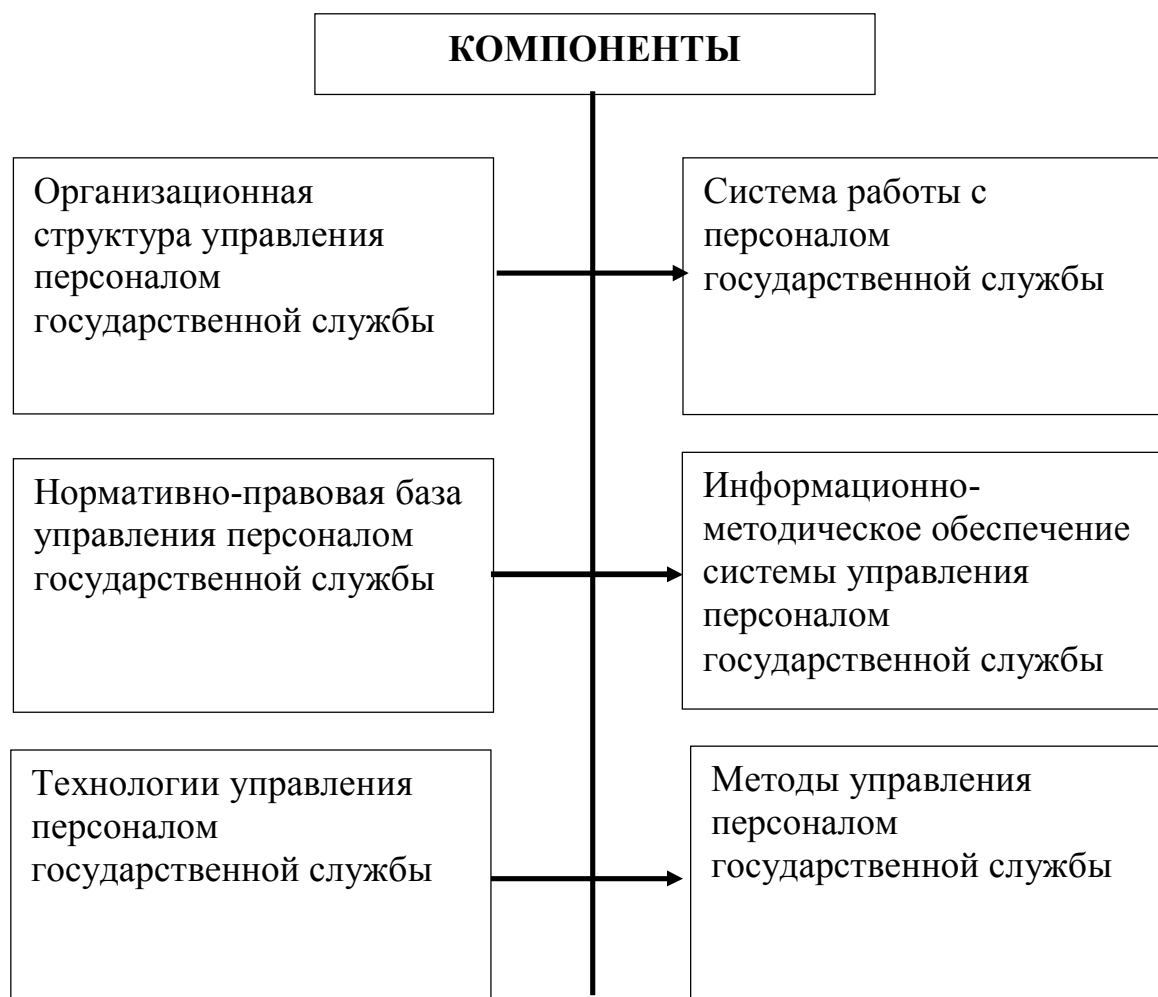


Рисунок Е.1 - Система управления персоналом государственной службы органов государственной власти