КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. АЛЬ-ФАРАБИ

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТ

**ПРОГРАММА И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ИТОГОВОГО ЭКЗАМЕНА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

(наименование учебной дисциплины по учебному плану)

«6В04101 – Государственное и местное управление»

(шифр и наименование образовательной программы в рамках которой дисциплина реализуется)

Алматы 2022 г.

**Составитель**: д.э.н., проф. каф. Менеджмента Жатканбаев Е. Б.

Программа и методические рекомендации по проведению итогового экзамена по дисциплине «Кадровая политика в органах государственной службы» рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «Менеджмент»

Протокол №3 от «27» сентября 2022 г.

**Введение**

Актуальность и социальная значимость учебной дисциплины «Кадровая политика в органах государственной службы» обусловлены тем, что изучение и решение проблем качества является актуальнейшей задачей национального масштаба в области научного управления как производственно-хозяйственной деятельностью, так и социально-экономическим развитием страны. В связи с чем, изучение и сдача экзамена по дисциплине «Кадровая политика в органах государственной службы» представляется особенно актуальной для обучающихся по Образовательной программе «6В04101 – Государственное и местное управление» студентов 4-го курса, русского отделения. Экзамен будет проводиться в **Устной форме**, **в синхронном формате офлайн.**

**Программные темы и вопросы для подготовки к экзамену**

**Тема 1: Эволюция подходов к организации кадровой работы эволюция подходов к организации кадровой работы.**

Эволюция подходов к организации кадровой работы. Исток кадровой работы -Платон, Аристотель, Конфуций, Макиавелли, Юсуф Баласагуни. Древние Египет, Китай, Греция. Средневековые государства и монархическая форма правления. Средневековые государства на территории Казахстана. М. Вебер «Хозяйство и общество». Кадровая работа государственной службы в ХХ веке. Модели государственной службы. Концепций Д. Эдвардса. Современные тенденции в организации кадровой работы.

**Тема 2: Основы кадровой политики: понятие, типы, структура, факторы влияния.**

Понятие кадровой политики. Кадровая служба. Объекты кадровой политики. Субъекты кадровой политики. Главная цель и задачи. Типы кадровой политики. – пассивная; реактивная; превентивная; активная. открытая и закрытая кадровая политика. Структура кадровой политики. Направления кадровой политики: политики обеспечения организации кадрами; политики оценки персонала; политики развития и продвижения персонала; политики вознаграждения персонала; политики управления персоналом; политики трудовых отношений; политики формирования организационной культуры; политики коммуникаций с персоналом; политики охраны труда и социальной защиты персонала и др. Факторы, влияющие на кадровую политику. Стратегия организации; жизненный цикл организации; размер организации; стиль управления и руководства; уровень применяемых персонал-технологий; тип взаимоотношений с персоналом Кадровая политика и кадровые стратегии. стратегия омоложения кадров; стратегия снижения затрат на персонал; стратегия перманентного развития персонала и управления его знания стратегия создания действенного резерва руководящих кадров; стратегия объективной оценки трудовой деятельности каждого работника; стратегия повышения ответственности руководителей структурных подразделений за эффективное управление персоналом; стратегия создания высоко результативных рабочих команд; и др. Выбор стратегии

**Тема 3: Государственная кадровая политика. Кадровая доктрина**

Теоретические основы государственной кадровой политики. Формирование и реализация кадровой политики государства. Этапом выработки государственной кадровой политики. Концепция ГКП – научное выражение этой политики. Главные цели государственной кадровой политики. Определение государственной кадровой политике. Определение понятия "кадровая доктрина государства". Приоритетные направления государственной кадровой политики РК.

**Тема 4: Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики**

Основные принципы государственной кадровой политики. Классификация принципов ГКП. Сущность и структура механизма реализации ГКП. Классификация механизмов реализации ГКП. Задачи и принципы кадровой политики в сфере государственной службы. Кадровая политика в административной ветви власти.

**Тема 5: Государственная служба в системе власти и государственного управления**

Концепция дихотомии государственной власти. Политическая власть и государственная служба: общее и особенное. Государственное управление как основная функция государственной гражданской службы. Задачи, основные принципы и приоритетные направления ГКП в системе государственной службы. Определение кадровой политике в системе государственной службы. Основные принципы кадровой политики в сфере государственной гражданской службы. Приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы. Основные тенденции развития кадрового потенциала государственной гражданской службы.

**Тема 6: Государственная служба в системе власти и государственного управления концепция дихотомии государственной власти**.

Сущность, задачи и принципы кадровой политики в сфере государственной службы. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы в государственной гражданской службе. Основные тенденции развития кадрового состава гражданской службы. Основные принципы кадровой политики в сфере государственной службы.

**Тема 7: Кадровая работа и кадровая служба государственного органа**

Сущность и содержание кадровой работы в государственном органе.

Кадровая служба государственного органа. Сущность государственной кадровой политики в системе государственной службы. Общие и специальные принципы ГКП в государственной гражданской службе. Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственной службы. Содержание кадровой работы в государственном органе

**Тема 8: Формирование и подготовка кадрового резерва на государственной службе**

Формирование и подготовка кадрового резерва на государственной службе.

Источники резерва кадров на замещение руководящих должностей.

Основные этапы формирования кадрового резерва. Виды программ для подготовки резерва. Концепция работы с кадровым резервом. Критерии определения оптимальной численности кадрового резерва. Работа с кадровым резервом.

**Тема 9: Кадровые технологии оценки персонала государственной гражданской службы**

Теоретические основы и методика оценки персонала государственной службы. Организация и проведение конкурса и испытания при поступлении на гражданскую службу. Организация и проведение аттестации и квалификационного экзамена на гражданской службе. Сущность и механизм оценки персонала. Нормативно- правовые акты, регулирующие кадровые технологии оценки персонала государственной службы. Цель аттестации гражданских служащих. Состав конкурсной комиссии государственного органа.

**Тема 10: Профессиональное развитие. Дополнительное**

**профессиональное образование кадров государственной службы.**

Понятия и принципы профессионального развития государственных служащих Организация дополнительного профессионального образования Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских служащих. Профессионализм и Компетентность.

Государственный служащий, владеющий профессиональными знаниями и способности решать служебные задачи. Умение и навыки. Общегражданские и профессиональные принципы. Элементы системы профессионального развития. Формы профессиональной переподготовки государственных служащих. Государственный заказ на переподготовку и повышение квалификации.

**Тема 11: Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала**

Карьера: понятия и этапы. Этапы служебно-профессионального продвижения. Понятия "служебно-профессиональное продвижение" и "карьера. Взаимодействие всех видов карьеры. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Оценка сотрудников и подготовка новых кадров. Методика формирования карьерной стратегии работника. Управление деловой карьерой в Казахстане.

**Тема 12: Коррупция в органах государственной власти**

Сущность коррупции как социального явления. Причины и формы распространения коррупции в органах государственной власти. Правовые основы и меры противодействия коррупции в системе государственной службы. Организационные меры противодействия коррупции на государственной службе. Основы формирования псевдогосударственных и квазигражданских отношений в сфере государственной службы. Качественные признаки коррупции. Черты коррупции. Сущность и

причины коррупции. Причины характерные для постсоветских государств. Формы проявления коррупции. Антикоррупционная политика государства. Необходимые меры в борьбе с коррупцией.

**Тема 13: Нравственные основы государственной службы и кадровой политики.**

Нравственные принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих. Требования к служебному поведению государственных служащих. Урегулирование конфликта интересов. Нравственные проблемы государственных служащих. Различия права и морали. Характерные черты морали. Этика государственной службы. Нравственные принципы кадровой политики. Основные обязанности государственных служащих. Причины существования негативных нравственных качеств.

**Тема 14: Зарубежный опыт организации кадровой работы на государственной службе**

Нормативно-правовое регулирование и управление государственной службой. Опыт набора кадров в Великобритании, Канаде, КНР, Японии. Отбор на государственную службу. Процедура найма в Великобритании, Франции, США и др. странах. Патронажная, открытая, закрытая форма занятия должностей. Организация конкурсных экзаменов в Японии. Управление карьерой и продвижение в развитых странах. Организация обучения в европейских странах. Многообразие обучающих программ и их классификация. Модели системы кадровой работы.

**Тема 15: Современное состояние системы кадровой работы в государственных органах РК.**

Этапы становления системы кадровой работы в государственных органах РК. Нововведения в каждом из этапов. Разделение административной государственной службы на два корпуса.

Механизм отбора в корпусе «А» и «Б». Понятия «кадровые технологии» и «кадровые процессы». Профиль компетенции. Карьерное планирование. Ротация. Кадровый резерв. Кадровое резервирование и его этапы.

**Литература**

**Основная:**

1. Кульжамбекова А. Е., Сулейменова Г. К. «Система кадровой работы в государственных органах Республики Казахстан». Астана, 2014.
2. Колпаков В. М., Дмитриенко Г. А.Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. — К.: МАУП, 2005. — 752 с.: Глава 7.
3. Одегов, Ю. Г.Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 444 с).

**Дополнительная:**

1. Коновалова В. Г. Развитие моделей управления карьерой государственных служащих в странах Европейского Союза: тенденции, проблемы, полезный опыт. Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2013. №2. С. 81 – 88.
2. Сулейменова Г. К. Международный опыт дополнительного профессионального образования государственных служащих (краткий обзор). Астана. 2013.
3. Бейсембаев А. А. Система государственной службы РК: тенденции и перспективы. Вопросы государственного и муниципального управления. 2010 г. №3 С. 110 – 124.
4. Управление персоналом государственной службы: отчет соц. Исследования. Астана. 2011 г.
5. Орсариев А. А. Мировые модели государственной службы и опыт Казахстана (Электронный ресурс). Режим доступа

**Нормативная:**

1. О государственной службе Республики Казахстан (с [изменениями и дополнениями](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32479783) по состоянию на 11.09.2022 г.)

**Политика оценивания обучающихся при устном экзамене**

Экзаменационный билет состоит из трех вопросов.

Оценка по каждому вопросу мах:

1 вопрос – 40 б,

2 вопрос – 60 б,

Оценка выставляется по шкале требований к ответу, изложенных в таблице 1. Полученные ответы на вопросы суммируются. Оценка не может превышать 100 баллов.

**Таблица 1 - Шкала оценки результатов устного экзамена**

|  |  |
| --- | --- |
| **ШКАЛА ОЦЕНКИ** | |
| **A**  **100**  **98-99**  **96-97**  **95** | Обучающийся:  - в полной мере и устойчиво демонстрирует высокий уровень методологической и теоретической подготовленности, обширные знания, понятийно-категориальную определенность закономерностей, концептуальных подходов в управлении конфликтами;  - в полной мере, но не всегда устойчиво, демонстрирует высокий уровень методологической и теоретической подготовленности, обширные знания, понятийно-категориальную определенность закономерностей, концептуальных подходов в управлении конфликтами;  - в большинстве моментов ответа демонстрирует высокий уровень методологической и теоретической подготовленности, обширные знания, понятийно-категориальную определенность закономерностей, концептуальных подходов в управлении конфликтами;  - демонстрирует, но не всегда устойчиво, высокий уровень теоретической подготовленности, знания, понятийно-категориальную определенность закономерностей, концептуальных подходов в управлении конфликтами; |
| **A-**  **94-93**  **92-91**  **90** | Обучающийся:  - продемонстрировал в полном объеме усвоение изученных вопросов, понятийно-категориальную определенность закономерностей, концептуальных подходов в организационном поведении;  - продемонстрировал в достаточном объеме усвоение изученных вопросов, понятийно-категориальную определенность закономерностей, концептуальных подходов в управлении конфликтами;  - продемонстрировал усвоение изученных вопросов в соответствии с программой обучения; |
| **B+89**  **87**  **85** | - хорошо раскрыты основные теоретические и практические вопросы в соответствии с программой обучения, но допущены одна-две неточности при освещении вопросов;  - основные теоретические и практические вопросы раскрыты в соответствии с программой обучения, но допущены одна-две неточности при освещении вопросов;  -основные теоретические и практические вопросы раскрыты в соответствии с программой обучения, но обоснования ответа недостаточны; |
| **B 84**  **80** | – неполно раскрыто содержание материала, в изложении допущен небольшой пробел, не исказивший логического и информационного содержания теоретических вопросов;  - в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие логического и информационного содержания теоретических вопросов, но допущен один недочет при формулировке основных выводов содержания ответа; |
| **B- 79**  **75** | - в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие логического и информационного содержания теоретических вопросов, но допущены два недочета при формулировке основных выводов содержания ответа;  - в изложении допущены одна ошибка или более двух недочетов при освещении вопросов; |
| **C+ 74**  **70** | **–** неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы основные знания;  - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии; |
| **C 69**  **65** | - лишь частично раскрыто содержание материала, допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии;  - допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исказившие логическое и информационное содержание теоретических вопросов; |
| **C-**  **64-60** | - фрагментарные знания материала, выявлена недостаточная сформированность основных понятий; |
| **D+ 59**  **55** | – не раскрыто основное содержание учебного материала;  – обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала в управлении конфликтами. |