


**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра правовых дисциплин

Утверждаю:
Зав.кафедрой: к.ю.н., доц.
 К.С. Иналкаева
Протокол №10 заседания
кафедры от 25 мая 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Правовые основы кадровой политики в РФ

Направление подготовки

40.05.01 – Правовое обеспечение национальной безопасности

Уровень высшего образования:
специалитет

Направленность (специализация)
Государственно-правовая

Квалификация
юрист

Форма обучения:
очная, очно-заочная, заочная

Год набора - 2024

Грозный, 2023

ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 «Правовые основы кадровой политики в РФ» относится к Блоку 1. Дисциплины (модули), часть, формируемая участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору в составе учебного плана образовательной программы 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности, очная, очно-заочная и заочная форма обучения, изучается в 9-ом семестре.

Для освоения дисциплины, обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения предметов «Конституционное право России», «Основы государственного управления», «Правовое регулирование государственной и муниципальной службы».

1.2. Цель освоения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Правовые основы кадровой политики в РФ» является освоение теоретических аспектов кадровой политики различного иерархического уровня и формирование умений и навыков магистрантов для разработки алгоритма построения кадровой политики организации.

Задачи:

- изучения теоретических основ кадровой политики государства и организаций с учетом зарубежного опыта;
- осуществление сравнительного анализа реализуемых кадровых политик различных стран и предприятий;
- разработка пробного варианта кадровой политики реально существующего предприятия.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Достижение цели освоения дисциплины (модуля) обеспечивается через формирование следующих компетенций: ОПК-7

ОПК-7. Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства при соблюдении норм права и нетерпимости к противоправному поведению.

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-7	Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства при соблюдении норм права и нетерпимости к противоправному поведению	ОПК-7.1. Знает должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства. ОПК-7.2. Умеет определять порядок выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства при соблюдении норм права и нетерпимости к противоправному поведению. ОПК-7.3. Владеет навыками

		предупреждения и пресечения нарушений должностных обязанностей, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения.
--	--	---

1.4. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е., 108 академических часов

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество часов		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная
4.1.1. Объем контактной работы обучающихся:			
4.1.1.1. Аудиторные занятия:	32	24	8
В том числе:			
Лекции	16	8	2
Практические занятия, семинары, в том числе практическая подготовка	16	16	6
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
4.1.1.2. Внеаудиторная работа	76	84	96
В том числе:			
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	-	-	-
курсовое проектирование/работа	-	-	-
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	-	-
4.1.2. Объем самостоятельной работы обучающихся, в том числе часов, выделенных на подготовку к зачету	76	84	96
Общая трудоемкость дисциплины Час./Зач. ед.	108/3	108/3	108/3

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

2.1.1. Тематическое планирование – 9 семестр

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Общая трудоемкость в акад.ч.			Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)								
		очная	Очно-заочная	заочная	Лекц.			Практ.зан.			СРС		
					очная	очно-заоч.	заочная	очн.	очно-заочн.	заочн.	очная	очно-заочн.	заочная
1	Управление персоналом: место кадровой политики	13	14	16	2	2	2	2	2	2	9	10	12
2	Кадровая политика государства	13	12	12	2			2	2		9	10	12
3	Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	13	14	14	2	2		2	2	2	9	10	12

4	Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	13	12	12	2			2	2		9	10	12
5	Виды кадровой политики	14	15	12	2	2		2	2		10	11	12
6	Кадровая политика и кадровая стратегия	14	13	14	2			2	2	2	10	11	12
7	Особенности кадровой политики в различных организациях	14	15	12	2	2		2	2		10	11	12
8	Кадровая политика и стиль управления предприятием	14	13	12	2			2	2		10	11	12
		108	108	108	16	8	2	16	16	6	76	84	96

Содержание разделов дисциплины (модуля):

2.2.1. Содержание дисциплины – 9 семестр

Таблица 4

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины (дидактические единицы)
1.	Управление персоналом: место кадровой политики.	Предмет, объект исследования кадровой политики. Цель и основные элементы кадровой стратегии предприятия
2.	Кадровая политика государства	Кадровая политика зарубежных стран (США, Германия, Италия, Китай, Япония и др.) Кадровая политика России. Исторический аспект и современный взгляд.
3.	Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	Внешние факторы: законодательство, экономическая конъюнктура, рынок труда, отраслевой профсоюз.
4.	Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	Внутренние факторы: структура и цели организации, применяемые технологии, этап развития предприятия, Отношения и морально-психологический климат в коллективе, Господствующая корпоративная культура.
5.	Виды кадровой политики	Рациональная, пассивная, авантюристичная, превентивная, реактивная
6.	Кадровая политика и кадровая стратегия	Лидерство и в низких издержках, Дифференциация, стратегия роста
7.	Особенности кадровой политики в различных организациях	Кадровая политика на предприятиях: промышленных, сферы услуг, малых и крупных и др.
8.	Кадровая политика и стиль управления предприятием	Автократический, демократический и смешанный тип управления

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

3.1.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы в 9 семестре

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
-------	---------------------------------	--

1	Управление персоналом: место кадровой политики.	Подготовка к устному опросу и тестированию по вопросам для самост. работы по теме.
2	Кадровая политика государства	Подготовка к устному опросу и тестированию по вопросам для самост. работы по теме.
3	Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	Подготовка к устному опросу и тестированию по вопросам для самост. работы по теме.
4	Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	Подготовка к устному опросу и тестированию по вопросам для самост. работы по теме.
5	Виды кадровой политики	Подготовка к устному опросу и тестированию по вопросам для самост. работы по теме.
6	Кадровая политика и кадровая стратегия	Подготовка к устному опросу и тестированию по вопросам для самост. работы по теме.
7	Особенности кадровой политики в различных организациях	Подготовка к устному опросу и тестированию по вопросам для самост. работы по теме.
8	Кадровая политика и стиль управления предприятием	Подготовка к устному опросу и тестированию по вопросам для самост. работы по теме.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.2.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспечен	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке университета	Режим доступа ЭБС/электронный носитель (CD, DVD)	Обеспеченность обучающихся
		Ауд./Самост.				
1	2	3	4	5	6	7
Основная литература	1. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	32/76	25		URL: https://urait.ru/bcode/519732	
	2. 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	32/76	25		URL: https://urait.ru/bcode/530701	100%

	Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16260-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].					
	2. Борщевский, Г. А. Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Г. А. Борщевский. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17197-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	32/76	25		URL: https://urait.ru/bcode/532579	100%
Дополнительная литература	3. Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для вузов / Е. Д. Богатырев, А. М. Беляев, С. Г. Еремин; под редакцией С. Е. Прокофьева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13344-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	32/76	25		URL: https://urait.ru/bcode/512370	100%
	4. Полетаев, Ю.Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих: учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Клочков. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	32/76	25		URL: https://urait.ru/bcode/517052	100%

5. Чаннов, С. Е. Служебное право: учебник и практикум для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15828-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	32/76	25		URL: https://urait.ru/bcode/509832	100%
---	-------	----	--	---	------

3.2.2. Интернет-ресурсы

1. <https://www.iprbookshop.ru> Электронно-библиотечная система «IPR SMART».
2. <https://urait.ru/> Образовательная платформа «Юрайт».
3. <https://e.lanbook.com/> Электронно-библиотечная система «Лань».
4. <https://icdlib.nspu.ru/> МЭБ (межвузовская электронная библиотека) НГПУ.
5. <https://www.elibrary.ru/> Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU.
6. <http://www.consultant.ru/> СПС «КонсультантПлюс».

3.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

1	Б1.В.ДВ.05.02 Правовые основы кадровой политики в РФ	Аудитория № 4-03в 1.ПК – 1 ед. 2.Проектор – 1 шт. 3.Маркерная доска – 1 шт. 4.Экран – 1 шт. 6.Кафедра – 1 шт. 7.Преподавательский стол – 1 шт. 8.Преподавательский стул – 1 шт. 9. Ученические парты - 25	364051, Россия, Чеченская Республика, г. Грозный, Заводской район, пр. Исаева /Орджоникидзе/, дом №62, Этаж 4, Аудитория №4-03в площадь 45 кв.м	Оперативное управление	Российская Федерация	<u>Выписка из ЕГРН</u> <u>23.05.2023г.</u> <u>№ КУВИ-001/2023-118827637,</u> <u>(бессрочно)</u>
---	---	--	--	------------------------	----------------------	--

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Фонд оценочных средств

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, контрольных работ, а

также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

4.1.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ – 9 СЕМЕСТР

Таблица 8

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код и индикаторы проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Управление персоналом: место кадровой политики.	ОПК-7 Индикаторы: ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3	Устный опрос. Выполнение краткой письменной работы. Доклад. Работа в группах.	Вопросы для подготовки к зачету
2	Кадровая политика государства	ОПК-7 Индикаторы: ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3	Устный опрос. Выполнение краткой письменной работы. Доклад. Работа в группах.	Вопросы для подготовки к зачету
3	Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	ОПК-7 Индикаторы: ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3	Устный опрос. Выполнение краткой письменной работы. Доклад. Работа в группах.	Вопросы для подготовки к зачету
4	Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	ОПК-7 Индикаторы: ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3	Устный опрос. Выполнение краткой письменной работы. Доклад. Работа в группах.	Вопросы для подготовки к зачету
5	Виды кадровой политики	ОПК-7 Индикаторы: ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3	Устный опрос. Выполнение краткой письменной работы. Доклад. Работа в группах.	Вопросы для подготовки к зачету
6	Кадровая политика и кадровая стратегия	ОПК-7 Индикаторы: ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3	Устный опрос. Выполнение краткой письменной работы. Доклад. Работа в группах.	Вопросы для подготовки к зачету
7	Особенности кадровой политики в различных организациях	ОПК-7 Индикаторы: ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3	Устный опрос. Выполнение краткой письменной работы. Доклад. Работа в группах.	Вопросы для подготовки к зачету
8	Кадровая политика и стиль управления предприятием	ОПК-7 Индикаторы: ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3	Устный опрос. Выполнение краткой письменной работы. Доклад. Работа в группах.	Вопросы для подготовки к зачету

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Наименование оценочного средства: устный опрос

На каждом практическом занятии производится опрос (собеседование) по изучаемой теме. Устный опрос – это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, аспекту темы, проблеме и т.п.

Примерные вопросы для подготовки к устному опросу:

1. Кадровая политика России в современных условиях.
2. Кадровая политика как область теории социального управления государства.
3. Правовые основы кадровой политики государства и организации.
4. Экономические основы кадровой политики государства и организации.
5. Организационные основы кадровой политики государства и организации.
6. Кадровый потенциал России и роль государства и его формировании и развитии.
7. Типы кадровой политики современной организации.
8. Этапы проектирования кадровой политики предприятия.
9. Факторы формирования и развития кадровой политики организации.
10. Общие принципы формирования кадровой политики предприятия.
11. Особенности кадровой политики современного коммерческого предприятия.
12. Особенности кадровой политики промышленного предприятия.
13. Особенности кадровой политики современного предприятия сферы услуг.
14. Особенности кадровой политики муниципального предприятия.
15. Особенности кадровой политики предприятий сферы здравоохранения.
16. Особенности кадровой политики образовательного учреждения.
17. Взаимосвязь стратегии развития и кадровой стратегии организации.
18. Кадровая политика на предприятиях малого и среднего бизнеса.
19. Затраты на персонал и кадровая политика организации.
20. Эффективность кадровой политики организации.

Критерии оценивания результатов устного опроса

Таблица 9

Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций*	Кол-во
Максимальный уровень	<i>Студент дал полный ответ на один из вопросов по теме.</i>	2
Средний уровень	<i>Студент дал неполный ответ на один из вопросов по теме</i>	1
Минимальный уровень	<i>Студент не ответил ни на один из вопросов по теме</i>	0

4.2.2. Наименование оценочного средства: тестирование

Тест - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Типовые задания для тестирования

Пассивная кадровая политика это:

- А) Руководство не владеет кадровой ситуацией, отсутствуют прогноз потребностей в персонале, методы его оценки, конкретные программы действий;
- Б) Руководство имеет инструментарий по оперативному, стратегическому и тактическому уровню управления персоналом организации.

Реактивная кадровая политика это:

- А) Служба управления персоналом очень быстро решает возникшие проблемы с персоналом;
- Б) Службы персонала располагают средствами контроля и анализа кадровой ситуации.

Критерии оценивания результатов тестирования

Таблица 10

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	Выполнены правильно все задания теста (тест зачтен)	2
Средний уровень	Выполнено правильно больше половины заданий (тест зачтен)	1
Минимальный уровень	Выполнено правильно меньше половины заданий (тест не зачтен)	0

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Заведующий кафедрой, к.ю.н, доцент



К.С. Иналкаева

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки



Т.А. Арсагириева

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Правовые основы кадровой политики в РФ»**

1. Характеристика оценочной процедуры:

Семестр – 9

Форма аттестации – зачет

2. Оценочные материалы для проведения промежуточного контроля

2.1 Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации

1. Место кадровой политики в системе управления персоналом.
2. Кадровая политика российского государства.
3. Кадровая политика зарубежных стран. Примеры.
4. Модели управления персоналом.
5. Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.
6. Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.
7. Рациональная кадровая политика.
8. Превентивная кадровая политика.
9. Авантюристичная кадровая политика.
10. Пассивная кадровая политика.
11. Элементы кадровой политики.
12. Этапы разработки кадровой политики предприятия.
13. Отраслевые особенности кадровой политики организации.
14. Кадровая политика предприятий сферы услуг.
15. Кадровая политика промышленных предприятий.
16. Особенности кадровой политики малых предприятий.
17. Кадровая политика и корпоративная культура.
18. Особенности кадровой политики крупных предприятий.
19. Кадровая политика России в современных условиях.
20. Кадровая политика как область теории социального управления государства.
21. Правовые основы кадровой политики государства и организации.
22. Экономические основы кадровой политики государства и организации.
23. Организационные основы кадровой политики государства и организации.
24. Кадровый потенциал России и роль государства и его формировании и развитии.
25. Типы кадровой политики современной организации.
26. Этапы проектирования кадровой политики предприятия.
27. Факторы формирования и развития кадровой политики организации.
28. Общие принципы формирования кадровой политики предприятия.
29. Особенности кадровой политики современного коммерческого предприятия.
30. Особенности кадровой политики промышленного предприятия.
31. Особенности кадровой политики современного предприятия сферы услуг.
32. Особенности кадровой политики муниципального предприятия.
33. Особенности кадровой политики предприятий сферы здравоохранения.

34. Особенности кадровой политики образовательного учреждения.
35. Взаимосвязь стратегии развития и кадровой стратегии организации.
36. Кадровая политика на предприятиях малого и среднего бизнеса.
37. Затраты на персонал и кадровая политика организации.
38. Эффективность кадровой политики организации.

2.2. Структура экзаменационного билета (примерная):

1. Особенности кадровой политики крупных предприятий.
2. Кадровая политика России в современных условиях.

3. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене

Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

№ п/п	Характеристика ответа	Баллы
1.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи.	13-15
2.	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	10-12
3	Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи	7-9
4.	Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины (модуля). Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины (модуля).	6 и менее

Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 12

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, индикаторов достижения компетенций, описание показателей и критериев

оценивания компетенций (индикаторов достижения компетенций), описание шкал оценивания.

Код и наименование компетенции и для ОП ВО по ФГОС 3++ индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни освоения компетенций			
	Продвинутый	Базовый	Пороговый	Не освоены компетенции
Зачет с оценкой	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	Неудовлетворительно
Зачет	«зачтено»			«не зачтено»
Баллы в соответствии с рейтингом-планом дисциплины	86-100	71-85	51-70	50 и менее
ОПК-7. Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства при соблюдении норм права и нетерпимости к противоправному поведению				
ОПК-7. Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства при соблюдении норм права и нетерпимости к противоправному поведению	Критерий 1 всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, изучившему рекомендованную основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний	Критерий 1 Полное знание программного материала по дисциплине, изучившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности	Критерий 1 знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, но допустившему неполные или слабо аргументированные ответы, испытывающему затруднения в выполнении практических заданий на экзамене	Критерий 1 значительные пробелы в знании программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине
	Критерий 2 Умеет работать с информацией, необходимой для решения практических административно-правовых задач, включая поиск, анализ, оценку и использование как необходимой управленческой, экономической, социальной, политической и иной специализирован	Критерий 2 Умеет применять основные закономерности возникновения, функционирования административного права	Критерий 2 Умеет непоследовательно применять основные закономерности возникновения, функционирования административного права	Критерий 2 Не умеет применять основные закономерности возникновения, функционирования и развития уголовного права

	ной информации, так и нормативных правовых актов, относящихся к отраслям позитивного права,			
	Критерий 3 Владеет навыками работы с правовыми актами; навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; анализа правоприменительной и правоохранительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий	Критерий 3 Владеет навыками осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, навыками анализа и применения норм действующего законодательства в сфере административного права, навыками разработки нормативных актов, допуская отдельные ошибки при их анализе	Критерий 3 Владеет слабо навыками осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, навыками анализа и применения норм действующего законодательства в сфере административного права, навыками разработки нормативных актов.	Критерий 3 Не владеет навыками осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, навыками анализа и применения норм действующего законодательства в сфере административного права, навыками разработки нормативных актов.
	Критерий 2 Умеет работать с информацией, необходимой для решения практических административно-правовых задач, включая поиск, анализ, оценку и использование как необходимой управленческой, экономической, социальной, политической и иной специализированной информации, так и нормативных правовых актов, относящихся к отраслям позитивного права,	Критерий 2 Умеет применять основные закономерности возникновения, функционирования административного права	Критерий 2 Умеет не последовательно применять основные закономерности возникновения, функционирования административного права	Критерий 2 Не умеет применять основные закономерности возникновения, функционирования и развития уголовного права
	Критерий 3 Владеет навыками	Критерий 3 Владеет навыками	Критерий 3 Владеет слабо навыками	Критерий 3 Не владеет

	работы с правовыми актами; навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; анализа правоприменительной и правоохранительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий	осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, навыками анализа и применения норм действующего законодательства в сфере административного права, навыками разработки нормативных актов, допуская отдельные ошибки при их анализе	осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, навыками анализа и применения норм действующего законодательства в сфере административного права, навыками разработки нормативных актов.	навыками осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, навыками анализа и применения норм действующего законодательства в сфере административного права, навыками разработки нормативных актов.
--	--	--	---	--

2. Рейтинг-план изучения дисциплины

9 семестр

I	БАЗОВАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ		
Виды контроля	Контрольные мероприятия	Мин. кол-во баллов на занятиях	Макс. кол-во баллов на занятиях
Текущий контроль № 1	Тема 1. Управление персоналом: место кадровой политики. Тема 2. Кадровая политика государства	0	10
Текущий контроль № 2	Тема 3. Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики Тема 4. Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики	0	10
Рубежный контроль №1: контрольная работа, опрос по пройденным темам		0	10
Текущий контроль №3	Тема 5. Виды кадровой политики Тема 6. Кадровая политика и кадровая стратегия	0	10
Текущий контроль №4	Тема 7. Особенности кадровой политики в различных организациях Тема 8. Кадровая политика и стиль управления предприятием	0	10
Рубежный контроль №2: контрольная работа, опрос по пройденным темам		0	10
Допуск к промежуточной аттестации		Мин 36	

II	ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ			
1	Поощрительные баллы		0-10	10
	Подготовка доклада с презентацией		0-1	1
	Посещаемость лекций (100%)		0-2	2
	Участие в работе круглого стола, студенческой конференции		0-2	2
	Соц.-личностный рейтинг		0-3	3
Участие в общественной, культурно-массовой и спортивной работе		0-2	2	
2	Штрафные баллы		0-3	3
	Пропуск учебных лекций	за пропуск лекции снимается балльная стоимость лекции (2:8=0,25)	0,25 x N (N – количество пропущенных лекций)	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №1	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №2	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
III	ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ		0-30	30
Форма итогового контроля:	Зачет		0-30	30
ИТОГО БАЛЛОВ ЗА СЕМЕСТР:			0-100	

ЛИСТ
РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«Правовые основы кадровой политики в РФ»
код и направление подготовки
40.05.01 – Правовое обеспечение национальной безопасности
год набора - 2024, форма обучения: очная, очно-заочная и заочная
на 2024 / 2025 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

№ п/п	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений