

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: Ректор

Дата подписания: 03.11.2022 00:01:01

Уникальный программный код:

4cf44b5e98f1c61f6308024618ad72153c8a582b453ec495ec805a1a2d739deb

Администрация Курской области

Государственное образовательное автономное учреждение высшего образования Курской области

«Курская академия государственной и муниципальной службы»

Кафедра государственного, муниципального управления и права

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по
учебно-методическому
обеспечению
Никитина Е.А.
(подпись, ФИО)
« 34 » августа 2021 г.

Управление персоналом государственной и муниципальной службы

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление» очной, очно-заочной и заочной форм обучения

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление очной формы обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Управление персоналом государственной и муниципальной службы».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1016 от «13» августа 2020 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических тем и задания для самопроверки, которые необходимо выполнить при самостоятельной подготовке к каждому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление персоналом государственной и муниципальной службы» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Задания для текущего контроля

Тестовые задания

Тема 1. Управление персоналом государственной и муниципальной службы как профессиональная деятельность

Вариант 1

1. Какие из перечисленных ниже признаков не являются признаками социальной организации как социальной группы?

- 1) ярко выраженные границы, закрепленные институтом членства
- 2) высокая зависимость существования и эффективного функционирования от личности руководителя
- 3) ориентация на достижение ряда взаимосвязанных специфических целей;
- 4) иерархичность

2. Какое из определений не относится к термину «организация»?

- 1) совокупность людей, объединенных общей деятельностью и находящихся в непосредственном устойчивом личном общении друг с другом
- 2) внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия отдельных элементов или частей системы в соответствии со структурой целого
- 3) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого
- 4) объединение людей, совместно реализующих интересы, программы или цели на основе определенных норм и правил

3. Под формализацией отношений в социальных организациях понимается:

- 1) необходимость подчиняться руководителю, человеку, занимающему более высокую должность
- 2) изменение организационной структуры, введение новых штатных единиц, смена руководства
- 3) налаживание дружеских, доверительных отношений между работниками,
- 4) между руководителями и подчиненными
- 5) целенаправленное формирование стандартных, безличных образцов поведения

4. Какая из перечисленных научных дисциплин занимается исследованием содержания социальных ролей, выполняемых членами организации:

- 1) социология организаций
- 2) теория управления
- 3) психология
- 4) теория организаций

5. Кто из указанных ученых представлял организацию в виде социальной машины, построенной на принципе разделения труда и высокой формализации социальных отношений:

- 1) Т. Парсонс
- 2) Г. Саймон
- 3) М. Вебер
- 4) Р. Дарендорф

6. Модель организации, представленную в качестве саморазвивающегося

«социального организма» или ячейки общества, которая берет на себя выполнение ряда социальных функций по отношению к своим работникам развивал:

- 1) А. Файоль
 - 2) Ф. Тейлор
 - 3) Ф. Ротлисбергер
 - 4) Л. Козер
7. Р. Дарендорф был представителем:
- 1) Конфликтологического подхода к организациям
 - 2) Целевого подхода к организациям
 - 3) Естественного подхода к организациям
 - 4) Неинституционального подхода к организациям
8. Системный подход предполагает:
- 1) Признание аморфности изучаемого объекта
 - 2) Признание ограниченности знаний об изучаемом объекте
 - 3) Выявление множества элементов, входящих в совокупность
 - 4) Выявление многообразных типов связей между элементами объекта
9. Одним из основателей системного подхода является:
- 1) А. А. Богданов
 - 2) Л. Козер
 - 3) С. Московичи
 - 4) К. Поланьи
10. Какое из перечисленных качеств не является признаком системы:
- 1) наличие множества составляющих элементов
 - 2) отсутствие вертикальных связей между элементами
 - 3) наличие у элемента системы собственных целей
 - 4) неделимость элемента внутри системы
11. Свойство организационной целостности предполагает, что:
- 1) элементы системы могут действовать только вместе друг с другом, в противном случае эффективность их деятельности резко снижается
 - 2) потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов
 - 3) система имеет потребность в организации и управлении
 - 4) система стремится сохранить свою структуру неизменной при наличии возмущающих воздействий и использует для этого все свои возможности
12. Организация является:
- 1) Живой системой
 - 2) Абстрактной системой
 - 3) Материальной неорганической системой
 - 4) Любой из перечисленных систем в зависимости от типа организации
13. Организация – это:
- 1) сложная вероятностная система
 - 2) сложная детерминированная система
 - 3) очень сложная вероятностная система
 - 4) очень сложная детерминированная система

14. Органы государственного и муниципального управления относятся к:
- 1) внутренней среде организации
 - 2) ближайшему уровню внешней среды организации
 - 3) институциональному уровню внешней среды организации
 - 4) рыночному уровню внешней среды организации
15. Природа и степень децентрализации государственной власти, разделение функций между органами власти относятся к:
- 1) специфической среде организации
 - 2) общей среде организации
 - 3) рабочей среде организации
16. Какое из следующих утверждений верно:
- 1) Первичной или генетически первой целью для организации является цель-задание.
 - 2) В организации не могут одновременно существовать несколько групп целей
 - 3) Противоречие между целями организации и целями ее членов недопустимы, поскольку приводят к возникновению организационных конфликтов
 - 4) Цели организации являются более важными по сравнению с целями ее отдельных членов
17. Выберите верное продолжение утверждения: «Уровни целеполагания при построении дерева целей ...»:
- 1) формируются по мере достижения поставленных целей
 - 2) соответствуют уровням управления в организации
 - 3) являются результатом сегментирования рынка
 - 4) отражают интересы различных заинтересованных сторон: клиентов, поставщиков, акционеров и т. д.
18. Какое из качеств не характерно для традиционной социальной среды организаций:
- 1) мало крупных формальных организаций
 - 2) семья мало похожа на организацию
 - 3) простое разделение труда
 - 4) партикуляризм
19. Акционеры – объект, относимый к:
- 1) ближайшему уровню внешней среды организации
 - 2) рабочей среде организации
 - 3) внутренней среде организации
 - 4) институциональному уровню внешней среды организации
20. Наибольшее воздействие на деятельность организации оказывает:
- 1) институциональный уровень внешней среды организации
 - 2) рыночный уровень внешней среды организации
 - 3) ближний уровень внешней среды организации
 - 4) общественный уровень внешней среды организации

Вариант 2

1. Какая из указанных характеристик обычно не отражается в миссии организации:
- 1) предполагаемые продукты или услуги

- 2) сроки реализации поставленных целей
- 3) место и роль организации в системе рыночных отношений
- 4) факторы выживания и повышения конкурентоспособности организации

2 К элементам внутренней среды организации не относятся:

- 1) персонал организации и его квалификация
- 2) процессы бизнеса
- 3) структура организации
- 4) поставщики и клиенты организации

3 Требование достаточности при построении дерева целей означает:

- 1) среди целей низшего уровня не должно быть избыточных целей
- 2) достижение всех целей более низкого уровня должно обязательно приводить к достижению соответствующих целей более высокого уровня
- 3) достижение каждой цели должно быть обеспечено ресурсами
- 4) для реализации каждой цели в организации должно быть создано специальное подразделение

4 В результате процесса преодоления чрезмерной сложности и многообразия управленческих отношений путем упрощения, стандартизации и сведения к отношениям между должностными позициями и рабочими функциями формируется:

- 1) линейная организация
- 2) формальная организация
- 3) неформальная организация
- 4) естественный организационный порядок

5 Линейная, функциональная, матричная структура – это разновидности:

- 1) групповых организационных структур
- 2) формальных организационных структур
- 3) неформальных организационных структур

6 Формальная структура организации представляет собой:

- 1) базовую целевую подсистему социальной организации, выполняющую функцию социальной регуляции поведения работников в организации
- 2) систему установленных администрацией правил, стандартов, предписаний, регулирующих поведение работников и деятельность организации
- 3) нормативную систему организации
- 4) все высказывания верны

7 Выберите правильную последовательность возникновения организационных структур:

- 1) линейная, функциональная, матричная, дивизиональная
- 2) линейная, функциональная, дивизиональная, матричная
- 3) функциональная, линейная, дивизиональная, матричная
- 4) дивизиональная, матричная, функциональная, линейная

8 Линейная организационная структура характеризуется:

- 1) реализацией принципа разделения управленческого труда
- 2) отсутствием единоначалия
- 3) личной ответственностью руководителя за конечные результаты деятельности подчиненных
- 4) значительной степенью бюрократизации

9 Какой из следующих признаков не описывает линейную организационную структуру:

- 1) высокие требования к руководителю, который должен знать практически все аспекты деятельности подчиненных
- 2) ориентация на построение горизонтальных связей
- 3) единство и четкость распорядительства
- 4) быстрота реакции в ответ на прямые указания, идущие сверху

10 В настоящее время линейная организационная структура чаще всего встречается в:

- 1) крупных промышленных организациях
- 2) мелких и средних организациях, занятых несложной деятельностью
- 3) организациях, занимающихся дизайном, рекламой, консалтинговыми услугами
- 4) неформальных организациях

11 Какая из перечисленных организационных проблем более характерна для организаций, имеющих линейную структуру:

- 1) перегрузка менеджеров высшего звена
- 2) отсутствие единоначалия
- 3) излишняя бюрократизация
- 4) сложность распределения полномочий между центральным управляющим центром и подразделениями

12 Структурой, призванной преодолеть недостатки линейной структуры, по мнению Ф. Тейлора, должна была стать:

- 1) функциональная структура
- 2) дивизиональная структура
- 3) проектная структура
- 4) матричная структура

13 Основным достоинством функциональной организационной структуры является:

- 1) установление принципа единоначалия
- 2) профессионализация управленческой деятельности
- 3) высокая степень адаптивности к окружающей среде
- 4) прозрачность, понятность структуры для членов организации

14 Какая из перечисленных организационных проблем более характерна для организаций, имеющих функциональную структуру:

- 1) излишняя специализация управленческих функций
- 2) бюрократизм
- 3) дублирование функций управления в различных подразделениях
- 4) отсутствие единоначалия

15 В какой сфере деятельности сегодня встречаются организации с функциональной структурой:

- 1) в чистом виде не существуют
- 2) в строительстве
- 3) в тяжелой промышленности
- 4) в организациях военного типа

16 Преобладанием организационных структур какого типа характеризуется период 50-80-х гг. в истории СССР

- 1) линейных структур
- 2) функциональных структур
- 3) линейно-функциональных структур
- 4) дивизиональных структур

17 В линейно-функциональных структурах право принятия основных решений принадлежит:

- 1) функциональным руководителям
- 2) линейным руководителям
- 3) советам, штабам
- 4) всем перечисленным

18 Какая из следующих характеристик не относится к линейно-функциональной организационной структуре:

- 1) профессиональная подготовка управленческих решений
- 2) высокая степень децентрализации
- 3) экономичность
- 4) простота построения и прозрачность для персонала

19 Какой из перечисленных недостатков в наибольшей степени характерен для линейно-функциональных организационных структур

- 1) наличие коммуникативных барьеров между различными подразделениями организации
- 2) дублирование функций управления в различных подразделениях
- 3) сложность распределения полномочий между линейными и функциональными менеджерами
- 4) дороговизна, неэкономичность

20 Линейно-функциональные структуры наиболее успешно функционируют:

- 1) при сохранении относительно стабильных условий среды
- 2) в условиях динамично изменяющейся окружающей среды
- 3) в обоих случаях

Тема 5. Управление профессиональным развитием персонала государственной и муниципальной службы и карьерным процессом в органах власти

Вариант 1

1 В результате какого из перечисленных процессов возникли дивизиональные организационные структуры

- 1) объединения организаций
- 2) децентрализации
- 3) синергического эффекта
- 4) организационных конфликтов

2 По каким признакам в дивизиональных организациях происходит выделение подразделений (возможно несколько вариантов ответа):

- 1) по функциональным критериям
- 2) по продуктовым критериям
- 3) по региональным критериям

4) по рыночным критериям

3 К достоинствам дивизиональной организационной структуры не относится:

- 1) высокая адаптивность
- 2) возможность самостоятельного развития подразделений
- 3) экономичность
- 4) возможность развития внутреннего хозрасчета

4 Проектная структура может быть описана как:

- 1) жесткая структура
- 2) понятная структура
- 3) «структура без структуры»
- 4) ассоциативная структура

5 Возможность воспитания универсальных работников внутри организации наилучшим образом обеспечивается в:

- 1) линейных организационных структурах
- 2) проектных организационных структурах
- 3) функциональных организационных структурах
- 4) дивизиональных организационных структурах

6 Типичный пример проектной организационной структуры:

- 1) воинское подразделение
- 2) юридическая фирма
- 3) машиностроительный завод
- 4) железнодорожная компания

7 Проектная структура характерна для:

- 1) традиционного общества
- 2) индустриального общества
- 3) постиндустриального общества
- 4) закрытого общества

8 Недостатком проектной структуры является

- 1) низкая адаптивность к окружающей среде
- 2) узкая сфера применения
- 3) излишняя бюрократизация
- 4) у проектной структуры нет недостатков

9 Матричная структура представляет собой синтез:

- 1) линейной и дивизиональной структур
- 2) линейной и проектной структур
- 3) функциональной и проектной структур
- 4) дивизиональной и проектной структур

10 Признаком матричной структуры не является:

- 1) наличие двух или более пересекающихся ветвей власти
- 2) отсутствие в организации постоянных функциональных подразделений
- 3) достижение целей организации посредством проектных групп
- 4) межфункциональность проектных групп

11 Одним из основных недостатков матричной структуры является:

- 1) низкая адаптивность
- 2) широкое распространение коммуникативных барьеров
- 3) отсутствие внимания к неприбыльным, незначительным проектам
- 4) отсутствие единоначалия

12 Какое из утверждений верно по отношению к конгломеративной организационной структуре:

- 1) большинство крупных компаний имеют конгломеративную структуру
- 2) конгломеративная структура – одна из наиболее редко встречающихся
- 3) в конгломеративных структурах отсутствует внутренняя логика построения
- 4) конгломеративная структура противоположна по своим признакам смешанной структуре

13 Какой из признаков не является характерной чертой закона?

- 1) Фиксация в законодательных документах;
- 2) Нормативность
- 3) Обязательное знание
- 4) Признание и поддержка авторитетных ученых

14 Какое из утверждений верно?

- 1) При разработке законов организации следует учитывать законы для организаций
- 2) При разработке законов для организаций следует принимать во внимание организационные законы

15 Источники, возможности, средства, ресурсы, запасы, которые могут быть приведены в действие или использованы для решения какой-либо задачи в организации – это:

- 1) закон организации
- 2) закон для организации
- 3) потенциал организации
- 4) закономерность

16 Производственный потенциал компании – это:

- 1) технологические возможности компании
- 2) возможность персонала компании реализовать потребности и интересы работников и общества
- 3) возможность компании функционировать в условиях простого или расширенного воспроизводства продукции
- 4) возможность персонала компании достичь результатов, запланированных в бизнес-плане

17 Основной потенциал, характеризующий стабильность или ликвидность компании и определяющий темп достижения основной цели – это:

- 1) экономический потенциал
- 2) организационный потенциал
- 3) социальный потенциал
- 4) политический потенциал

18 Эффект синергии в организации проявляется в том случае, когда:

- 1) потенциал организации равен (немного меньше или немного больше) сумме потенциалов всех составляющих ресурсов

- 2) используемые ресурсы существенно усиливают или ослабляют потенциал друг друга в два и более раз.
- 3) общий потенциал ресурсов организации на 50-60% больше или меньше суммы потенциалов всех участвующих в деятельности компании ресурсов

19 Основным организационным эффектом является

- 1) эффект эмерджентности
- 2) эффект синергии
- 3) эффект самосохранения
- 4) эффект развития

20 Какое из условий, как правило, не способствует возникновению эффекта синергии в организациях:

- 1) длительная и качественная работа оборудования без поломок
- 2) уменьшение объема услуг сторонних организаций
- 3) активное приобретение работниками акций своей компании
- 4) стимулирование интереса работников к повышению профессионального образования
- 5) снижение числа предложений по совершенствованию производства и управления

Вариант 2

1 Формулой $C > P$ может быть описан:

- 1) закон синергии
- 2) закон самосохранения
- 3) закон единства анализа и синтеза
- 4) закон информированности и упорядоченности

2 Ко внутренним факторам организации, оказывающим влияние на ее самосохранения, не относится:

- 1) философия организации
- 2) состояние развития науки и технологии
- 3) эффективность реализации мотивов и стимулов, потребностей и интересов работников
- 4) уровень и способ коммуникаций

3 Каким диапазоном значений C_s (параметра самосохранения) характеризуется нормальная, стабильная ситуация для организации в рыночной экономике:

- 1) 10-50
- 2) 100-200
- 3) 300-500
- 4) 1000 и более

4 «Каждая система (социальная или биологическая) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» - это формулировка:

- 1) закона синергии
- 2) закона самосохранения
- 3) закона развития
- 4) принципа непрерывности

5 Какое из данных утверждений неверно:

- 1) информация может быть овеществленной и неовеществленной
- 2) информация представляет собой важнейший элемент информационной среды управления
- 3) одни и те же данные могут являться, а могут и не являться информацией
- 4) информация – это любые данные, доступные человеку

6 По функциональной направленности информация делится на:

- 1) управленческую, техническую, биологическую
- 2) планирующую, организующую, координирующую, контролирующую
- 3) стратегическую, тактическую и оперативную
- 4) внутреннюю и внешнюю

7 Персонал, заботясь об устойчивом положении своей компании, будет стараться собирать как можно больше информации о конкурентах, рынках сбыта и др. в том случае, когда:

- 1) Руководитель и подчиненные знают о законе информированности-упорядоченности
- 2) Руководитель знает о законе, а его подчиненные нет
- 3) Руководитель и подчиненные не знают о законе информированности-упорядоченности

8 Закон гармонии иначе может быть назван как:

- 1) закон композиции
- 2) закон информированности-упорядоченности
- 3) закон самосохранения
- 4) закон единства анализа и синтеза

9 Реализация закона композиции-пропорциональности основана на выполнении принципов:

- 1) планирования, координирования, ограничения, стабилизации, согласования, полноты
- 2) инерции, самозависимости, эластичности, непрерывности и стабилизации
- 3) планирования, мотивации, координирования, контроля

10 Согласно какому из принципов каждая компания должна выполнять весь набор функций производства и управления на своем участке деятельности независимо от количества постоянных работников:

- 1) согласования
- 2) стабилизации
- 3) полноты
- 4) эластичности

11 Организационный конфликт – это:

- 1) стратегия поведения, ориентированная на отстранение или опережение соперников, стремящихся к подобным целям
- 2) тип организационного поведения, основанный на столкновении и борьбе активно взаимодействующих субъектов
- 3) столкновение интересов различных социальных общностей, форма проявления социального противоречия
- 4) усиление различия в положении членов социальной организации, доходящее до их противостояния друг другу

12 В случае, когда организационный конфликт имеет внутриличностный характер, участниками конфликта выступают:

- 1) индивиды
- 2) подразделения организации
- 3) социальные группы
- 4) ролевые позиции

13 Горизонтальный конфликт представляет собой:

- 1) конфликт, в котором не задействованы руководители
- 2) конфликт, в котором противоборствующие стороны предсталены равным числом людей
- 3) конфликт, в котором не задействовано в качестве ресурса должностное положение
- 4) конфликт, в котором стороны изначально находятся в неравных статусных позициях

14 Предъявление противоречивых требований к результатам работы обычно вызывает:

- 1) ролевые конфликты
- 2) мотивационные конфликты
- 3) межличностные конфликты
- 4) межгрупповые конфликты

15 Какой из перечисленных типов конфликта имеет структурный характер:

- 1) межгрупповые конфликты
- 2) мотивационные конфликты
- 3) ролевые конфликты
- 4) межличностные конфликты

16 Основную долю конфликтов в организациях представляют:

- 1) скрытые конфликты
- 2) явные конфликты
- 3) явные и скрытые конфликты распространены в равной мере

17 В случае, когда одно из подразделений организации претендует на главенствующее место в разработке и реализации крупного проекта, ущемляя при этом претензии других подразделений, причиной конфликта являются:

- 1) неудовлетворенность отношениями между отдельными структурными единицами организации
- 2) пересечение интересов членов организации
- 3) различие в ценностных ориентациях
- 4) одна из форм социального неравенства

18 Степень организованности и сплоченности группы в конфликте относится к:

- 1) политическим условиям конфликта
- 2) техническим условиям конфликта
- 3) социальным условиям конфликта
- 4) психологическим условиям конфликта

19 Какая из перечисленных характеристик не относится к социальным условиям организационного конфликта:

- 1) жесткость или либеральность нормативной системы организации
- 2) соотношение между статусами и ролевыми требованиями
- 3) мобильность членов организации
- 4) наличие или отсутствие устойчивых коммуникаций

20 Что из перечисленного не характерно для предконфликтной стадии развертывания конфликта:

- 1) наличие инцидента
- 2) идентификация причин конфликта
- 3) оценка ресурсов и потенциальных возможностей соперников
- 4) поиск сторонников и союзников в конфликте

Коллоквиум

Тема 1. Управление персоналом государственной и муниципальной службы как профессиональная деятельность

1. Сущность понятий: кадры, персонал государственной и муниципальной службы, кадровый потенциал.
2. Особенности и основные элементы кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы.
3. Специфика управления персоналом как организационного социального действия.
4. Методы управления персоналом государственной и муниципальной службы.
5. Определение понятия управления персоналом государственной и муниципальной службы.

Тема 2. Правовые и нормативные основы обеспечения управления персоналом государственной и муниципальной службы

1. Характеристика общих и специфических функций управления персоналом государственной и муниципальной службы.
2. Характеристика и особенности отраслей права, регулирующих отношения в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
3. Специфика и особенности норм права, регулирующих прохождение государственной и муниципальной службы.
4. Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
5. Цели и задачи кадрового планирования.

Тема 3. Механизм кадрового планирования в органах государственной власти и местного самоуправления

1. Функции кадрового планирования: их особенности. Методы и технологии кадрового планирования. Выбор методов и технологий с учетом соотношения результата и затрачиваемых ресурсов.
2. Различия отбора и подбора персонала на государственную и муниципальную службу.
3. Организационные и правовые принципы отбора персонала на государственную и муниципальную службу.
4. Специфика принципов профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих.
5. Критерии оценки профессиональности государственных и муниципальных служащих.

Тема 4. Отбор и прием на государственную и муниципальную службу

1. Методы «измерения» профессиональности.

2. Содержание и приоритеты профессионального развития персонала государственной и муниципальной службы. Развитие и проблемы карьерного процесса. Социальные регуляторы карьерного процесса.
3. Специфика и структура оценки персонала государственной и муниципальной службы, структура и содержание критериев оценки персонала.
4. Цели и задачи осуществления оценки персонала государственной и муниципальной службы.
5. Сущность внутреннего и внешнего контроля. особенности индивидуального контроля за деятельностью персонала государственной и муниципальной службы.

Тема 5. Управление профессиональным развитием персонала государственной и муниципальной службы и карьерным процессом в органах власти

1. Методы повышения эффективности контроля в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
2. Эволюция развития управления персоналом государственной и муниципальной службы в Российской Федерации.
3. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом государственной и муниципальной службы.
4. Особенности кадрового менеджмента в зарубежных странах.
5. Специфика механизма управления персоналом государственной службы в США.

Тема 6. Критерии и методы оценки персонала государственной и муниципальной службы

1. Структура и содержание управления персоналом во Франции.
2. Методы карьерного продвижения государственной службы в Германии.
3. Специфика и особенности норм права, регулирующих прохождение государственной и муниципальной службы.
4. Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
5. Различия отбора и подбора персонала на государственную и муниципальную службу.

Тема 7. Контроль в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы

1. Организационные и правовые принципы отбора персонала на государственную службу.
2. Организационные и правовые принципы отбора персонала на муниципальную службу.
3. Специфика принципов профессионализма и компетентности государственных служащих.
4. Способы замещения государственных и муниципальных должностей.
5. Критерии оценки профессиональности государственных служащих.

Тема 8. Управление персоналом государственной и муниципальной службы в Российской Федерации

1. Содержание и приоритеты профессионального развития персонала государственной и муниципальной службы.
2. Особенности индивидуального контроля за деятельностью персонала муниципальной службы.
3. Методы повышения эффективности контроля в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
4. Эволюция развития управления персоналом государственной службы в Российской Федерации.
5. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом государственной службы.

Тема 9. Федерации: становление и развитие

1. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом муниципальной службы.
2. Специфика механизма управления персоналом государственной службы в США.
3. Методы карьерного продвижения на государственной службе в Германии.
4. Особенности управления персоналом государственной службы в Японии.
5. Возможности применения зарубежного опыта управления персоналом государственной и муниципальной службы в Российской Федерации.

Тема 10. Зарубежный опыт управления персоналом государственной и муниципальной службы и возможности его применения в Российской Федерации

1. Актуальность модернизации управления персоналом государственной и муниципальной службы.
2. Цели, задачи, приоритеты управления персоналом в органах государственной власти.
3. Цели, задачи, приоритеты управления персоналом в органах местного самоуправления.
4. Методы управления персоналом государственной и муниципальной службы.
5. Характеристика общих и специфических функций управления персоналом государственной и муниципальной службы.
6. Критерии оценки эффективности и результативности управления персоналом государственной службы.

Задания для промежуточной аттестации**Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации в форме зачета****Вариант 1.**

- 1 Формулой $C > P$ может быть описан:
- 5) закон синергии
 - 6) закон самосохранения
 - 7) закон единства анализа и синтеза
 - 8) закон информированности и упорядоченности
- 2 Ко внутренним факторам организации, оказывающим влияние на ее самосохранения, не относится:
- 5) философия организации
 - 6) состояние развития науки и технологии
 - 7) эффективность реализации мотивов и стимулов, потребностей и интересов работников
 - 8) уровень и способ коммуникаций
- 3 Каким диапазоном значений C_c (параметра самосохранения) характеризуется нормальная, стабильная ситуация для организации в рыночной экономике:
- 5) 10-50
 - 6) 100-200
 - 7) 300-500
 - 8) 1000 и более
- 4 «Каждая система (социальная или биологическая) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» - это формулировка:
- 5) закона синергии
 - 6) закона самосохранения
 - 7) закона развития
 - 8) принципа непрерывности
- 5 Какое из данных утверждений неверно:
- 5) информация может быть овеществленной и неовеществленной
 - 6) информация представляет собой важнейший элемент информационной среды управления
 - 7) одни и те же данные могут являться, а могут и не являться информацией
 - 8) информация – это любые данные, доступные человеку
- 6 По функциональной направленности информация делится на:
- 5) управленческую, техническую, биологическую
 - 6) планирующую, организующую, координирующую, контролирующую
 - 7) стратегическую, тактическую и оперативную
 - 8) внутреннюю и внешнюю
- 7 Персонал, заботясь об устойчивом положении своей компании, будет стараться собирать как можно больше информации о конкурентах, рынках сбыта и др. в том случае, когда:
- 4) Руководитель и подчиненные знают о законе информированности-упорядоченности

- 5) Руководитель знает о законе, а его подчиненные нет
- 6) Руководитель и подчиненные не знают о законе информированности-упорядоченности

8 Закон гармонии иначе может быть назван как:

- 5) закон композиции
- 6) закон информированности-упорядоченности
- 7) закон самосохранения
- 8) закон единства анализа и синтеза

9 Реализация закона композиции-пропорциональности основана на выполнении принципов:

- 4) планирования, координирования, ограничения, стабилизации, согласования, полноты
- 5) инерции, самозависимости, эластичности, непрерывности и стабилизации
- 6) планирования, мотивации, координирования, контроля

10 Согласно какому из принципов каждая компания должна выполнять весь набор функций производства и управления на своем участке деятельности независимо от количества постоянных работников:

- 5) согласования
- 6) стабилизации
- 7) полноты
- 8) эластичности

11 Организационный конфликт – это:

- 5) стратегия поведения, ориентированная на отстранение или опережение соперников, стремящихся к подобным целям
- 6) тип организационного поведения, основанный на столкновении и борьбе активно взаимодействующих субъектов
- 7) столкновение интересов различных социальных общностей, форма проявления социального противоречия
- 8) усиление различия в положении членов социальной организации, доходящее до их противостояния друг другу

12 В случае, когда организационный конфликт имеет внутриличностный характер, участниками конфликта выступают:

- 5) индивиды
- 6) подразделения организации
- 7) социальные группы
- 8) ролевые позиции

13 Горизонтальный конфликт представляет собой:

- 5) конфликт, в котором не задействованы руководители
- 6) конфликт, в котором противоборствующие стороны предсталены равным числом людей
- 7) конфликт, в котором не задействовано в качестве ресурса должностное положение
- 8) конфликт, в котором стороны изначально находятся в неравных статусных позициях

14 Предъявление противоречивых требований к результатам работы обычно

вызывает:

- 5) ролевые конфликты
- 6) мотивационные конфликты
- 7) межличностные конфликты
- 8) межгрупповые конфликты

15 Какой из перечисленных типов конфликта имеет структурный характер:

- 5) межгрупповые конфликты
- 6) мотивационные конфликты
- 7) ролевые конфликты
- 8) межличностные конфликты

16 Основную долю конфликтов в организациях представляют:

- 4) скрытые конфликты
- 5) явные конфликты
- 6) явные и скрытые конфликты распространены в равной мере

17 В случае, когда одно из подразделений организации претендует на главенствующее место в разработке и реализации крупного проекта, ущемляя при этом претензии других подразделений, причиной конфликта являются:

- 5) неудовлетворенность отношениями между отдельными структурными единицами организации
- 6) пересечение интересов членов организации
- 7) различие в ценностных ориентациях
- 8) одна из форм социального неравенства

18 Степень организованности и сплоченности группы в конфликте относится к:

- 5) политическим условиям конфликта
- 6) техническим условиям конфликта
- 7) социальным условиям конфликта
- 8) психологическим условиям конфликта

19 Какая из перечисленных характеристик не относится к социальным условиям организационного конфликта:

- 5) жесткость или либеральность нормативной системы организации
- 6) соотношение между статусами и ролевыми требованиями
- 7) мобильность членов организации
- 8) наличие или отсутствие устойчивых коммуникаций

20 Что из перечисленного не характерно для предконфликтной стадии развертывания конфликта:

- 5) наличие инцидента
- 6) идентификация причин конфликта
- 7) оценка ресурсов и потенциальных возможностей соперников
- 8) поиск сторонников и союзников в конфликте

Компетентностно-ориентированная задача

1. Группа компаний по розливу минеральной воды

1. завод в Иркутске 2. завод в Ангарске

Заводы автономны, производят один и тот же продукт. В Иркутске линии новые, красивая упаковка, 0.6 и 2 литра. В Ангарске линия старая, иногда бывает брак, 0.6 и 1.5 литра.

Заводы самокупаемы, самостоятельны. Но - единая система рекламы. Продажа через оптовиков-дистрибуторов (выгодно, так как в небольшие точки возить только воду не рентабельно).

Проблемы:

1. взаимная конкуренция на рынке (поставка одной и той же продукции но в разной таре).

2. двойной аппарат работников – закупки, сбыт.

3. проблема выявления контрафактной продукции (не понятно, в торговой точке настоящий продукт или подделка?), вопрос отсутствия контроля за ценой в итоговой точке и проблема с тем, что не всегда продукция представлена во всех точках (кончилась и не завезли). Так же проблема планирования производства. Что делать?

2. Компания «Эксимер» решила провести крупное мероприятие в одном из регионов России. Сотруднику, который отвечал за организацию, такой масштабный проект был поручен впервые. директор по развитию бизнеса И. Бельцева вспомнила поучительную историю из своего опыта. Пять лет назад она приехала на выставку в Ростов-на-Дону, но ее планы расстроились из-за плохой организации поездки. Секретарь, которая заказывала для нее номер в гостинице и конференц-зал, не получила подтверждения брони. Прибыв в зарезервированный отель, Ирина выяснила, что там ее не ждут. Она потеряла два часа, обзванивая по мобильному телефону все городские гостиницы. В конце концов, ей удалось найти свободный номер в одной из них, но найденный вариант оставлял желать лучшего: сервис был ужасный, конференц-зал отсутствовал. Все запланированные переговоры пришлось либо перенести в другие места, либо отменить. Но на этом неожиданности не закончились. Окна номера выходили на центральный рынок, и в пять часов утра выяснилось, что в это время здесь режут свиней. В течение нескольких часов они отчаянно визжали. Контрольные вопросы: 1. С какой целью эта история может быть рассказана сотруднику?

Вариант 2.

1 Какая из указанных характеристик обычно не отражается в миссии организации:

- 5) предполагаемые продукты или услуги
- 6) сроки реализации поставленных целей
- 7) место и роль организации в системе рыночных отношений
- 8) факторы выживания и повышения конкурентоспособности организации

2 К элементам внутренней среды организации не относятся:

- 5) персонал организации и его квалификация
- 6) процессы бизнеса
- 7) структура организации
- 8) поставщики и клиенты организации

3 Требование достаточности при построении дерева целей означает:

- 5) среди целей низшего уровня не должно быть избыточных целей
- 6) достижение всех целей более низкого уровня должно обязательно приводить к достижению соответствующих целей более высокого уровня
- 7) достижение каждой цели должно быть обеспечено ресурсами
- 8) для реализации каждой цели в организации должно быть создано специальное подразделение

4 В результате процесса преодоления чрезмерной сложности и многообразия управленческих отношений путем упрощения, стандартизации и сведения к отношениям между должностными позициями и рабочими функциями формируется:

- 5) линейная организация
- 6) формальная организация
- 7) неформальная организация
- 8) естественный организационный порядок

5 Линейная, функциональная, матричная структура – это разновидности:

- 4) групповых организационных структур
- 5) формальных организационных структур
- 6) неформальных организационных структур

6 Формальная структура организации представляет собой:

- 5) базовую целевую подсистему социальной организации, выполняющую функцию социальной регуляции поведения работников в организации
- 6) систему установленных администрацией правил, стандартов, предписаний, регулирующих поведение работников и деятельность организации
- 7) нормативную систему организации
- 8) все высказывания верны

7 Выберите правильную последовательность возникновения организационных структур:

- 5) линейная, функциональная, матричная, дивизиональная
- 6) линейная, функциональная, дивизиональная, матричная
- 7) функциональная, линейная, дивизиональная, матричная
- 8) дивизиональная, матричная, функциональная, линейная

8 Линейная организационная структура характеризуется:

- 5) реализацией принципа разделения управленческого труда
- 6) отсутствием единоначалия
- 7) личной ответственностью руководителя за конечные результаты деятельности подчиненных
- 8) значительной степенью бюрократизации

9 Какой из следующих признаков не описывает линейную организационную структуру:

- 5) высокие требования к руководителю, который должен знать практически все аспекты деятельности подчиненных
- 6) ориентация на построение горизонтальных связей
- 7) единство и четкость распорядительства
- 8) быстрота реакции в ответ на прямые указания, идущие сверху

10 В настоящее время линейная организационная структура чаще всего встречается в:

- 5) крупных промышленных организациях
- 6) мелких и средних организациях, занятых несложной деятельностью
- 7) организациях, занимающихся дизайном, рекламой, консалтинговыми услугами
- 8) неформальных организациях

11 Какая из перечисленных организационных проблем более характерна для организаций, имеющих линейную структуру:

- 5) перегрузка менеджеров высшего звена
- 6) отсутствие единоначалия
- 7) излишняя бюрократизация

8) сложность распределения полномочий между центральным управляющим центром и подразделениями

12 Структурой, призванной преодолеть недостатки линейной структуры, по мнению Ф. Тейлора, должна была стать:

- 5) функциональная структура
- 6) дивизиональная структура
- 7) проектная структура
- 8) матричная структура

13 Основным достоинством функциональной организационной структуры является:

- 5) установление принципа единоначалия
- 6) профессионализация управленческой деятельности
- 7) высокая степень адаптивности к окружающей среде
- 8) прозрачность, понятность структуры для членов организации

14 Какая из перечисленных организационных проблем более характерна для организаций, имеющих функциональную структуру:

- 5) излишняя специализация управленческих функций
- 6) бюрократизм
- 7) дублирование функций управления в различных подразделениях
- 8) отсутствие единоначалия

15 В какой сфере деятельности сегодня встречаются организации с функциональной структурой:

- 5) в чистом виде не существуют
- 6) в строительстве
- 7) в тяжелой промышленности
- 8) в организациях военного типа

16 Преобладанием организационных структур какого типа характеризуется период 50-80-х гг. в истории СССР

- 5) линейных структур
- 6) функциональных структур
- 7) линейно-функциональных структур
- 8) дивизиональных структур

17 В линейно-функциональных структурах право принятия основных решений принадлежит:

- 5) функциональным руководителям
- 6) линейным руководителям
- 7) советам, штабам
- 8) всем перечисленным

18 Какая из следующих характеристик не относится к линейно-функциональной организационной структуре:

- 5) профессиональная подготовка управленческих решений
- 6) высокая степень децентрализации
- 7) экономичность
- 8) простота построения и прозрачность для персонала

19 Какой из перечисленных недостатков в наибольшей степени характерен для линейно-функциональных организационных структур

- 5) наличие коммуникативных барьеров между различными подразделениями организации
- 6) дублирование функций управления в различных подразделениях
- 7) сложность распределения полномочий между линейными и функциональными менеджерами
- 8) дороговизна, неэкономичность

20 Линейно-функциональные структуры наиболее успешно функционируют:

- 4) при сохранении относительно стабильных условий среды
- 5) в условиях динамично изменяющейся окружающей среды
- 6) в обоих случаях

Компетентностно-ориентированная задача

Истории иногда лучше, чем административные методы, помогают управлять людьми. Один из методов называется сторителлинг, или рассказывание историй. Сказки, притчи, анекдоты, байки из жизни обращены не к разуму и логике человека, а к его эмоциям. Сторителлинг – это управление путем трансляции ценностей. Такое воздействие увеличивает энтузиазм сотрудников, вдохновляет их самостоятельно ставить цели и выбирать пути их реализации, следовательно, не ударить в грязь лицом, как говорится, выполняя ответственные дела.

3. Дайте характеристику бюрократии как идеального типа и принципов работы бюрократического аппарата.

4. Раскройте влияние профессионального знания на функционирование бюрократических структур. Множественность типов бюрократии (А. Гоулднер). Динамика бюрократии (П. Блау).

Примерная тематика рефератов

1. Сущность понятий: кадры, персонал государственной и муниципальной службы, кадровый потенциал.
2. Особенности и основные элементы кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы.
3. Специфика управления персоналом как организационного социального действия.
4. Соотношение понятий управление государственной службой и управление персоналом государственной службы.
5. Актуальность модернизации управления персоналом государственной и муниципальной службы.
6. Цели, задачи, приоритеты управления персоналом в органах государственной власти.
7. Цели, задачи, приоритеты управления персоналом в органах местного самоуправления.
8. Методы управления персоналом государственной и муниципальной службы.
9. Характеристика общих и специфических функций управления персоналом государственной и муниципальной службы.
10. Критерии оценки эффективности и результативности управления персоналом государственной службы.
11. Критерии оценки эффективности и результативности управления персоналом муниципальной службы.
12. Характеристика и особенности отраслей права, регулирующих отношения в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
13. Специфика и особенности норм права, регулирующих прохождение государственной и муниципальной службы.

14. Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
15. Различие отбора и подбора персонала на государственную и муниципальную службу.
16. Организационные и правовые принципы отбора персонала на государственную службу.
17. Организационные и правовые принципы отбора персонала на муниципальную службу.
18. Специфика принципов профессионализма и компетентности государственных служащих.
19. Способы замещения государственных и муниципальных должностей.
20. Критерии оценки профессиональности государственных служащих.
21. Содержание и приоритеты профессионального развития персонала государственной и муниципальной службы.
22. Особенности индивидуального контроля за деятельностью персонала муниципальной службы.
23. Методы повышения эффективности контроля в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
24. Эволюция развития управления персоналом государственной службы в Российской Федерации.
25. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом государственной службы.
26. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом муниципальной службы.
27. Специфика механизма управления персоналом государственной службы в США.
28. Методы карьерного продвижения на государственной службе в Германии.
29. Особенности управления персоналом государственной службы в Японии.
30. Возможности применения зарубежного опыта управления персоналом государственной и муниципальной службы в Российской Федерации.

8 Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины

Основная учебная литература

1. Управление персоналом в органах местного самоуправления [Электронный ресурс] / ; сост. Е. В. Романова, Е. Г. Хрипко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 95 с. — 978-5-7264-1487-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63796.html>
2. Гребенникова, А. А. Управление профессиональным развитием в органах местного самоуправления : учебное пособие / А. А. Гребенникова, Е. А. Мамлина, Т. Г. Польшина. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 67 с. — ISBN 978-5-4487-0530-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87087.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная учебная литература

1. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Мелихов Ю.Е., Малуев П.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 193 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В.В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон.

текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>

3. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.Г. Моисеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 139 с. — 978-5-4487-0039-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

Ресурсы информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

1. <http://hrights.ru/> - Институт прав человека.
2. <http://www.gov.ru/> - Официальный сервер органов государственной власти Российской Федерации.
3. <http://www.kremlin.ru/> - Официальный сайт Президента РФ.
4. <http://duma.gov.ru/> - Официальный сайт Государственной Думы РФ.
5. <http://council.gov.ru/> - Официальный сайт Совета Федерации РФ.
6. <http://government.ru/> - Официальный сайт Правительства РФ.
7. <http://www.ksrf.ru/> - Официальный сайт Конституционного Суда РФ.
8. <http://www.supcourt.ru/> - Официальный сайт Верховного Суд РФ.
9. <http://www.cikrf.ru/> - Официальный сайт Центральной избирательной комиссии Российской Федерации.

Составитель:

доцент кафедры

государственного, муниципального

управления и права, к.э.н. _____ Михайлов О.В.

«__» _____ 2021 г.