

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «26» июля 2019 г. № 12

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.11.02 Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на
государственной и муниципальной службе

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Отечеств. и заруб. опыт управл. перс. на гос. и мун. сл.

(краткое наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

Кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом,
Вернигорова Т.П.

Заведующий кафедрой:

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	25
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	26
6.1. Основная литература.....	26
6.1. Основная литература.....	26
6.2. Дополнительная литература.....	26
6.2. Дополнительная литература.....	26
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	27
6.4. Нормативные правовые документы.....	27
6.4. Нормативные правовые документы.....	27
6.5. Интернет-ресурсы.....	27
6.5. Интернет-ресурсы.....	27
6.6. Иные источники.....	28
6.6. Иные источники.....	28
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	28

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.11.02 «Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.1	способность анализировать современные международные практики управления персоналом, определять приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации, а также использовать отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по развитию персонала	ПК-1.1	на уровне знаний: демонстрирует знание отечественной и зарубежной практики управления персоналом на государственной и муниципальной службе
		на уровне умений: изучает и использует на практике отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе
		на уровне навыков: владеет навыками адаптации и лучших зарубежных практик управления персоналом организации и государственной службы

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.11.02 «Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 48 часов: лекции - 16 часов, практические занятия - 32 часа. Самостоятельная работа составляет 24 часов. Контроль – 36 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.11.02 «Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе» изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина Б1.В.ДВ.11.02 «Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе» относится к числу дисциплин по выбору вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.В.24 Модуль «Технологии управления развитием персонала» Б1.В.ДВ.24.02.01 «Организация обучения и развития персонала» / Б1.В.ДВ.24.02.02 «Управление знаниями в организации» (7 семестр); Б2.В.03(П) «Исследовательская работа» (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в 6 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточн ой аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации	4	1		2		1	О
2.	Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих	4	1		2		1	О
3.	Организация прохождения гражданской службы ее персоналом	4	1		2		1	О
4.	Организация работы с кадрами органов государственной власти и управления	4	1		2		1	О
5.	Подготовка кадров для государственной гражданской службы России	4	1		2		1	О
6.	Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки	4	1		2		1	О
7.	Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России	4	1		2		1	О
8.	Принципы и механизмы адаптации отечественного опыта управления персоналом государственной службы	4	1		2		1	О

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточн
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
9.	Основные модели управления персоналом государственной службы в зарубежных странах	5	1		2		2	О
10.	Правовые основы деятельности государственных служащих в зарубежных странах	5	1		2		2	О
11.	Профессиональное развитие государственных гражданских служащих	5	1		2		2	О
12.	Должностное продвижение государственных гражданских служащих	5	1		2		2	О
13.	Формирование кадрового резерва в системе органов государственного управления	5	1		2		2	О
14.	Оценка эффективности служебной деятельности государственных служащих	5	1		2		2	О
15.	Служебная этика и регулирование служебного поведения государственных служащих	5	1		2		2	О
16.	Структура и функции органов управления персоналом государственной гражданской службы	5	1		2		2	О, Реф, Т
	Промежуточная аттестация	36						Экз
	Всего	108	16	-	32		24	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Реф).

** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

Содержание дисциплины

Тема 1. Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации

Становление и эволюция органов власти и их аппарата в период формирования и укрепления российского централизованного государства (XVI–XVII вв.). Государственная служба и ее место в политической системе общества. Особенности строительства государственной службы в условиях сильной великокняжеской и затем монархической власти. Возникновение и развитие института государственных должностей. Формирование слоя «приказных людей», его социальные источники. Табель о рангах 1722 г. и законодательное оформление чиновничества как особой категории государственных служащих. Правительственные меры по повышению удельного веса лиц с высшим образованием и трудности решения этой проблемы.

Тема 2. Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих

Основные принципы организации государственной службы в досоветский период: осуществление государственной службы на базе строгого соблюдения общероссийских законов, обязательность решений вышестоящих органов для нижестоящих структур и должностных лиц, контроль за исполнением законодательных и нормативных актов и др.

Петровские административные реформы и значение создания государственной службы нового типа для исторического развития России.

Значение профессиональных, деловых и нравственных качеств кадрового корпуса для успешного функционирования гражданской службы. Требования к кандидатам на гражданские должности. Условия приема на гражданскую службу: сословная принадлежность, образовательный уровень, российское гражданство, политическая лояльность, возраст. Порядок назначения на государственные должности. Использование квалификационных экзаменов, конкурсов, собеседований, испытательных сроков в процессе замещения вакансий.

Тема 3. Организация прохождения гражданской службы ее персоналом

Особенности прохождения гражданской службы в условиях российского авторитарного государства. Понятие служебной карьеры. Механизм реализации карьеры: нормативная база, регулирование служебного роста посредством кадровых служб, использование технологий оценки профессионального уровня и степени соответствия требованиям должности.

Законодательное регулирование служебного продвижения чиновников. Зависимость чиновного и должностного роста от образованности, сословного происхождения, административно-управленческого опыта, класса прежнего чина и должности. Льготные условия лицам с высшим образованием для назначения на должности более высокого класса.

Вертикальная и горизонтальная карьеры. Определение методов укрепления слабых звеньев управленческой вертикали более подготовленными служащими. Средства повышения мотивации персонала к активной и качественной службе государству. Отставка, увольнение чиновников, оформление на государственную пенсию. Достоинства и недостатки организации служебной карьеры в потребностно-мотивационной сфере человека.

Тема 4. Организация работы с кадрами органов государственной власти и управления

Формирование системы работы с кадрами органов государственной власти и управления. Организационные принципы кадровой работы. Организация учета государственных служащих, создание общероссийского банка данных об их составе, анализ качественного уровня кадрового корпуса, его профессиональное развитие. Составление списков кандидатов на выдвижение, генезис деятельности по созданию резерва кадров. Работа с кандидатами на замещение вакантных должностей. Практика аттестации и подготовки текущих квалификационных характеристик государственных гражданских служащих.

Квалификационные экзамены как метод повышения профессионального уровня служащих. Другие формы роста квалификации персонала. Ротация кадров в системе гражданской службы. Дисциплинарные взыскания и другие санкции за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей или прямые правонарушения. Поощрения за добросовестную и эффективную службу. Роль общероссийских, министерских и губернских кадровых служб XIX – начала XX вв. в организации работы с персоналом.

Тема 5. Подготовка кадров для государственной гражданской службы России

Развитие Российского государства в XVII–XIX вв. и проблемы кадрового обеспечения органов государственной власти и управления. Возникновение первых светских учебных заведений в XVII в., ориентация их выпускников на несение службы в административных органах гражданских ведомств. Петровские реформы и расширение сети профессиональных училищ для подготовки персонала административных

управленческих структур. Екатерининская политика «просвещенного абсолютизма» и дальнейший рост численности образовательных учебных заведений.

Профессиональное развитие персонала. Открытие в начале XIX в. при университетах, позднее при отраслевых вузах страны курсов для чиновников с целью получения высшего образования по профилю должности. Использование служащими для получения вузовского аттестата института «вольнослушателей» и экстерната. Общие итоги и проблемы профессиональной подготовки персонала гражданской службы России на рубеже XIX–XX вв.

Тема 6. Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки

Актуальность управления корпусом государственных служащих для успешной реализации целей и функций государства. Понятие и общие принципы управления кадрами государственных структур. Генезис управленческих кадровых служб в XV–XVI вв. Петровские административные реформы и образование в Сенате центральных кадровых служб нового типа в лице Разрядного стола и Герольдмейстерской канцелярии.

Эволюция структур управления гражданскими служащими в XVIII – начале XIX вв. Учреждение Инспекторского департамента Собственной е.и.в. канцелярии как общероссийского органа управления составом государственных служащих.

Образование Комитета о службе чинов гражданского ведомства при Первом отделении Собственной е.и.в. канцелярии. Его регулирующее воздействие на количественные и качественные характеристики состава государственных служащих административно-политических органов России. Значение системы общероссийских, отраслевых и губернских кадровых служб для упорядочения управления кадрами государственной службы.

Тема 7. Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России

Принципы организации государственной гражданской службы досоветской России и их оценка с точки зрения научности и исторического опыта. Позитивные и негативные элементы в практике формирования корпуса гражданских служащих российского государства в свете современности. Проблемы адаптации исторического опыта организации государственной гражданской службы России к современным условиям. Экспертная оценка важнейших элементов досоветской гражданской службы.

Тема 8. Принципы и механизмы адаптации отечественного опыта управления персоналом государственной службы

Строительство новой российской государственности и влияние ее специфики на отношение к историческому опыту гражданской службы. Исключение переноса опыта гражданской службы минувших эпох в современность в полномасштабном объеме, его обязательное ограничение лишь рациональными элементами, изучение степени совместимости звеньев гражданской службы прошедших времен с ее современной моделью, их апробация на приживаемость в новой системе гражданской службы Российской Федерации.

Тема 9. Основные модели управления персоналом государственной службы в зарубежных странах

Методология изучения зарубежного опыта управления персоналом государственной службы. Основные методы исследования: компаративный (сравнительный), структурно-функциональный, социогенетический, системного анализа и др. Понятия «государственная служба» и «государственный служащий». Место государственной службы в системе органов государственного управления зарубежных

стран. Специфика административно-правового регулирования деятельности государственных служащих. Статусность государственной службы. Основные виды организации государственной службы в зарубежных странах: англо-саксонский и континентальный. Доминирующие направления эволюции государственного управления и развития кадрового корпуса государственной службы.

Тема 10. Правовые основы деятельности государственных служащих в зарубежных странах

Нормативно-правовая база, регулирующая деятельность государственных служащих. Специфика правового регулирования деятельности государственных служащих в англо-саксонских странах. Правовые основы контрактной системы организации и функционирования государственной службы, ее основные характеристики.

Специфика исторического развития и организации государственной службы Романо-германской модели. Характеристика нормативных правовых актов, регулирующих деятельность государственных служащих. Правовые основы прохождения государственной службы и прекращения государственно-служебных отношений.

Тема 11. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих как приоритетное направление формирования кадрового состава государственной гражданской службы в зарубежных странах. Взаимосвязь карьерного роста государственных служащих с повышением профессиональной квалификации.

Основные принципы формирования системы профессионального обучения государственных служащих: прогрессивности, комплексности, мотивации, оценки, системности. Характеристика двух основных моделей в организации профессионального обучения государственных служащих – западно-европейская и американская.

Особые образовательные программы для лиц, занимающих должности высшего руководящего состава. Необходимость подготовки чиновников высокого ранга к постоянному изменению управленческих задач в зависимости от изменений социального окружения.

Тема 12. Должностное продвижение государственных гражданских служащих

Принципы организации системы должностного продвижения: свободный доступ на государственную службу; гарантированная занятость; принцип назначения на должность (в отличие от выборности); конкурсный отбор на государственную службу; иерархическая подчиненность и субординация должностей и др.

Основные модели должностного продвижения: англо-саксонская и романо-германская. Характеристика механизмов карьерного продвижения в европейских странах как последовательное (карьерное) замещение вакантных должностей. Реализация принципов «свободного входа» и «открытых дверей» в англо-саксонских странах, допускающих замещение вакантных должностей лицами, ранее не работавшими в системе государственной службы.

Возможности применения конкретных механизмов, форм и методов регулирования прохождения службы в практике управления персоналом государственной службы РФ.

Тема 13. Формирование кадрового резерва в системе органов государственного управления

Факторы формирования кадрового резерва в зарубежных странах: равный доступ и добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв; объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств лиц, включенных в

кадровый резерв; планирование профессионально-должностной карьеры гражданского служащего; гласность, доступность информации о формировании кадрового резерва на государственной гражданской службе.

Формирование кадрового резерва рассматривается как этап реализации общей государственной кадровой стратегии. Системно-модульный подход формирования резерва в модели кадровой стратегии Фонда им. Никалааса Витсена. Развитие и использование кадрового резерва в ФРГ. Разработка программ «планирования преемственности» в Великобритании. Специфика формирования кадрового резерва на высшие управленческие должности в зарубежных странах.

Тема 14. Оценка эффективности служебной деятельности государственных служащих

Взаимосвязь методов оценки эффективности с принятыми концепциями административного управления: концепция управления по результатам (Performance Management); модель сбалансированной системы показателей (BSC); методика анализа должности; методика индивидуального планирования.

Характеристика основных элементов оценки эффективности: разработка стандартов деятельности для каждой должности и критериев оценки эффективности в должностных регламентах госслужащих; разработка процедуры оценки эффективности деятельности (периодичность, методы оценки) и др. Общие требования к показателям оценки эффективности деятельности органов государственного управления

Модель оценки Комитета по вопросам управления государственной гражданской службой Великобритании. Методы оценки эффективности деятельности по результатам, применяемые в государственных органах США. Модель «Сбалансированной системы показателей (BSC) Д. Нортон и Р. Каплана и практика ее использования в государственной службе.

Тема 15. Служебная этика и регулирование служебного поведения государственных служащих

Служебная этика как основа развития государственной службы в зарубежных странах. Этический аспект служебных отношений на гражданской службе. Основные характеристики служебного поведения государственных служащих в зарубежных странах.

Кодексы служебного поведения государственных служащих и их роль в регулировании служебного поведения. Деятельность парламентских обмудсменов в странах Европы. Принципы общественного доступа к публичным документам.

Ситуации конфликта интересов и их разрешение в зарубежных странах.

Тема 16. Структура и функции органов управления персоналом государственной гражданской службы

Система управления персоналом государственной как процесс целенаправленного воздействия государственных органов на государственных гражданских служащих в целях ее упорядочения и оптимизации выполняемых служебных задач и функций.

Организационная структура органов управления персоналом государственной службы в зарубежных странах. Роль профсоюзных организаций в управлении персоналом государственной службы. Система управления персоналом государственной службы Французской Республики. Формирование консультативных органов управления и их влияние на управление персоналом в государственных органах.

Функции органов управления персоналом государственной службой в Федеративной Республике Германия. Служба управления персоналом и Совет по защите системы заслуг как орган управления государственными органами в США. Характеристика деятельности Палата по делам персонала – основного органа управления государственными служащими в Японии.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.ДВ.11.02 «Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации	опрос
Тема 2.	Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих	опрос
Тема 3.	Организация прохождения гражданской службы ее персоналом	опрос
Тема 4.	Организация работы с кадрами органов государственной власти и управления	опрос
Тема 5.	Подготовка кадров для государственной гражданской службы России	опрос
Тема 6.	Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки	опрос
Тема 7.	Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России	опрос
Тема 8.	Принципы и механизмы адаптации отечественного опыта управления персоналом государственной службы	опрос
Тема 9.	Основные модели управления персоналом государственной службы в зарубежных странах	опрос
Тема 10.	Правовые основы деятельности государственных служащих в зарубежных странах	опрос
Тема 11.	Профессиональное развитие государственных гражданских служащих	опрос
Тема 12.	Должностное продвижение государственных гражданских служащих	опрос
Тема 13.	Формирование кадрового резерва в системе органов государственного управления	опрос
Тема 14.	Оценка эффективности служебной деятельности государственных служащих	опрос
Тема 15.	Служебная этика и регулирование служебного поведения государственных служащих	опрос
Тема 16.	Структура и функции органов управления персоналом государственной гражданской службы	опрос, тестирование, защита реферата

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по

следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление по вопросам к опросам,
- защита реферата,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания ответа:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования, защиты рефератов.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации

Особенности строительства государственной службы в условиях сильной великокняжеской и затем монархической власти.

Возникновение и развитие института государственных должностей.

Формирование слоя «приказных людей», его социальные источники.

Основные принципы организации государственной службы в досоветский период

Петровские административные реформы и значение создания государственной службы нового типа для исторического развития России.

Тема 2. Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих

Значение профессиональных, деловых и нравственных качеств кадрового корпуса для успешного функционирования гражданской службы.

Особенности прохождения гражданской службы в условиях российского авторитарного государства.

Законодательное регулирование служебного продвижения чиновников.

Достоинства и недостатки организации служебной карьеры.

Тема 3. Организация прохождения гражданской службы ее персоналом

Механизм реализации карьеры: нормативная база, регулирование служебного роста посредством кадровых служб, использование технологий оценки профессионального уровня и степени соответствия требованиям должности.

Законодательное регулирование служебного продвижения чиновников.

Зависимость чиновного и должностного роста от образованности, сословного происхождения, административно-управленческого опыта, класса прежнего чина и должности.

Льготные условия лицам с высшим образованием для назначения на должности более высокого класса.

Тема 4. Организация работы с кадрами органов государственной власти и управления

Организационные принципы кадровой работы.

Организация учета государственных служащих, создание общероссийского банка данных об их составе, анализ качественного уровня кадрового корпуса, его профессиональное развитие.

Составление списков кандидатов на выдвижение, генезис деятельности по созданию резерва кадров. Работа с кандидатами на замещение вакантных должностей.

Тема 5. Подготовка кадров для государственной гражданской службы России

Понятия «государственная служба» и «государственный служащий».

Место государственной службы в системе органов государственного управления зарубежных стран.

Специфика административно-правового регулирования деятельности государственных служащих.

Тема 6. Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки

Специфика правового регулирования деятельности государственных служащих в англо-саксонских странах.

Специфика исторического развития и организации государственной службы романо-германской модели.

Реализация принципов «свободного входа» и «открытых дверей» в англо-саксонских странах

Тема 7. Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России

Открытие в начале XIX в. при университетах, позднее при отраслевых вузах страны курсов для чиновников с целью получения высшего образования по профилю должности.

Эволюция структур управления гражданскими служащими в XVIII – начале XIX вв.

Роль общероссийских, министерских и губернских кадровых службы XIX – начала XX вв. в организации работы с персоналом.

Тема 8. Принципы и механизмы адаптации отечественного опыта управления персоналом государственной службы

Законодательство о государственной гражданской службе, регулирующее процесс адаптации государственных служащих на этапе испытательного срока. Институт наставничества на государственной службе

Внутренние локальные документы в организации, регламентирующие процесс адаптации персонала.

Тема 9. Основные модели управления персоналом государственной службы в зарубежных странах

Характеристика механизмов карьерного продвижения в европейских странах как последовательное (карьерное) замещение вакантных должностей.

Взаимосвязь методов оценки эффективности с принятыми концепциями административного управления: концепция управления по результатам (Performance Management); модель сбалансированной системы показателей (BSC); методика анализа должности; методика индивидуального планирования.

Организационная структура органов управления персоналом государственной службы в зарубежных странах.

Тема 10. Правовые основы деятельности государственных служащих в зарубежных странах

Анализ систем управления мотивацией в зарубежной практике управления персоналом.

Система управления персоналом государственной службы Французской Республики. Формирование консультативных органов управления и их влияние на управление персоналом в государственных органах.

Функции органов управления персоналом государственной службой в Федеративной Республике Германия.

Служба управления персоналом и Совет по защите системы заслуг как орган управления государственными органами в США.

Характеристика деятельности Палата по делам персонала – основного органа управления государственными служащими в Японии.

Тема 11. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих

Составление списков кандидатов на выдвижение, генезис деятельности по созданию резерва кадров. Работа с кандидатами на замещение вакантных должностей.

Практика аттестации и подготовки текущих квалификационных характеристик государственных гражданских служащих.

Квалификационные экзамены как метод повышения профессионального уровня служащих.

Другие формы роста квалификации персонала.

Тема 12. Должностное продвижение государственных гражданских служащих

Принципы организации системы должностного продвижения: свободный доступ на государственную службу; гарантированная занятость; принцип назначения на должность (в отличие от выборности); конкурсный отбор на государственную службу; иерархическая подчиненность и субординация должностей и др.

Основные модели должностного продвижения: англо-саксонская и романо-германская.

Тема 13. Формирование кадрового резерва в системе органов государственного управления

Формирование кадрового резерва рассматривается как этап реализации общей государственной кадровой стратегии.

Развитие и использование кадрового резерва в ФРГ.

Разработка программ «планирования преемственности» в Великобритании.

Специфика формирования кадрового резерва на высшие управленческие должности в зарубежных странах.

Тема 14. Оценка эффективности служебной деятельности государственных служащих

Характеристика основных элементов оценки эффективности: разработка стандартов деятельности.

Общие требования к показателям оценки эффективности деятельности органов государственного управления.

Тема 15. Служебная этика и регулирование служебного поведения государственных служащих

Этический аспект служебных отношений на гражданской службе.

Основные характеристики служебного поведения государственных служащих в зарубежных странах.

Система управление персоналом государственной как процесс целенаправленного воздействия государственных органов.

Тема 16. Структура и функции органов управления персоналом государственной гражданской службы

Система управление персоналом государственной как процесс целенаправленного воздействия государственных органов на государственных гражданских служащих в целях ее упорядочения и оптимизации выполняемых служебных задач и функций.

Организационная структура органов управления персоналом государственной службы в зарубежных странах.

Примерный тест

1. Перечень должностей в аппарате партийных, государственных и общественных организаций, при приеме на которые требовалась санкция соответствующего партийного органа, называется:

1. Номенклатура
2. Реестр
3. Бюрократия

2. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ, регулирующий государственную службу РФ, называется:

1. Об основах государственной службы Российской Федерации
2. О системе государственной службы Российской Федерации
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации

3. Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:

1. Гражданская, военная, правоохранительная
2. Государственная гражданская РФ и субъектов РФ
3. Федеральная и субъектов федерации

4. Профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации называется:

1. Государственная гражданская служба
2. Федеральная государственная служба
3. Государственная служба

5. Нанимателем государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации является:

1. Российская Федерация
2. Соответствующий субъект Российской Федерации
3. Соответствующий государственный орган

6. Нормативный правовой акт, содержащий основы, которым должны соответствовать более конкретные нормы, составляющие массив правового регулирования государственной службы, которые обрисовывают социальную сущность государственной службы, а также главные задачи, возлагаемые на нее, называется:

1. Федеральный закон О системе государственной службы Российской Федерации
2. Конституция Российской Федерации
3. Федеральный закон Об основах государственной службы Российской Федерации

7. Все государственные должности делятся на:

1. Государственные должности РФ и государственные должности субъекта РФ
2. *Государственные должности РФ, субъекта РФ и государственные должности государственной службы*
3. Государственные должности гражданской, военной и правоохранительной службы

8. В государственном органе могут работать:

1. Государственные служащие только одного вида государственной службы
2. Государственные служащие нескольких видов государственной службы
3. Государственные служащие одного вида государственной службы и негосударственные служащие
4. *Государственные служащие нескольких видов государственной службы и негосударственные служащие*

9. Должности гражданской службы подразделяются на следующие группы

1. Руководители, помощники, специалисты, обеспечивающие специалисты
2. *Высшие, главные, ведущие, старшие, младшие*
3. Должности федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ

10. Реестр должностей федеральной государственной службы образуют

1. *Перечни должностей федеральной государственной гражданской службы, типовых воинских должностей и типовых должностей правоохранительной службы*
2. Перечни должностей федеральной государственной гражданской службы и должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации
3. Перечень должностей федеральной государственной гражданской службы

11. Классный чин действительного государственного советника Российской Федерации 1,2 или 3-го класса присваивает:

1. *Президент РФ*
2. Правительство РФ
3. Государственный орган РФ

12. Очередной классный чин референта может быть присвоен в порядке поощрения через следующий срок службы:

1. Не менее 6 месяцев
2. *Не менее 1 года*
3. Не менее 2 лет

13. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются:

1. Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации»
2. Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации»
3. *Нормативным актом государственного органа*

14. Для ведущей группы должностей гражданской службы устанавливаются следующие квалификационные требования по стажу:

1. Без требований к стажу
2. *Не менее 2 лет стажа ГС или 4 лет стажа работы по специальности*

3. Не менее 4 лет стажа ГС или 5 лет стажа работы по специальности

Примерные темы рефератов

1. Особенности строительства государственной службы в условиях сильной великокняжеской и затем монархической власти.
2. Возникновение и развитие института государственных должностей.
3. Формирование слоя «приказных людей», его социальные источники.
4. Основные принципы организации государственной службы в досоветский период
5. Петровские административные реформы и значение создания государственной службы нового типа для исторического развития России.
6. Значение профессиональных, деловых и нравственных качеств кадрового корпуса для успешного функционирования гражданской службы.
7. Особенности прохождения гражданской службы в условиях российского авторитарного государства.
8. Законодательное регулирование служебного продвижения чиновников.
9. Достоинства и недостатки организации служебной карьеры.
10. Роль общероссийских, министерских и губернских кадровых службы XIX – начала XX вв. в организации работы с персоналом.
11. Петровские реформы и расширение сети профессиональных училищ для подготовки персонала административных управленческих структур.
12. Профессиональное развитие персонала.
13. Открытие в начале XIX в. при университетах, позднее при отраслевых вузах страны курсов для чиновников с целью получения высшего образования по профилю должности.
14. Эволюция структур управления гражданскими служащими в XVIII – начале XIX вв.
15. Позитивные и негативные элементы в практике формирования корпуса гражданских служащих российского государства в свете современности.
16. Строительство новой российской государственности и влияние ее специфики на отношение к историческому опыту гражданской службы.
17. Основные виды организации государственной службы в зарубежных странах: англо-саксонский и континентальный.
18. Понятия «государственная служба» и «государственный служащий».
19. Место государственной службы в системе органов государственного управления зарубежных стран.
20. Специфика административно-правового регулирования деятельности государственных служащих.
21. Специфика правового регулирования деятельности государственных служащих в англо-саксонских странах.
22. Правовые основы контрактной система организации и функционирования государственной службы, ее основные характеристики.
23. Специфика исторического развития и организации государственной службы романо-германской модели.
24. Взаимосвязь карьерного роста государственных служащих с повышением профессиональной квалификации.
25. Характеристика двух основных моделей в организации профессионального обучения государственных служащих – западно-европейская и американская.
26. Характеристика механизмов карьерного продвижения в европейских странах.
27. Реализация принципов «свободного входа» и «открытых дверей» в англо-саксонских странах.

28. Формирование кадрового резерва рассматривается как этап реализации общей государственной кадровой стратегии.
29. Развитие и использование кадрового резерва в ФРГ.
30. Разработка программ «планирования преемственности» в Великобритании.
31. Специфика формирования кадрового резерва на высшие управленческие должности в зарубежных странах.
32. Характеристика основных элементов оценки эффективности: разработка стандартов деятельности.
33. Общие требования к показателям оценки эффективности деятельности органов государственного управления.
34. Этический аспект служебных отношений на гражданской службе.
35. Основные характеристики служебного поведения государственных служащих в зарубежных странах.
36. Система управление персоналом государственной как процесс целенаправленного воздействия государственных органов.
37. Организационная структура органов управления персоналом государственной службы в зарубежных странах.

Темы для самостоятельного изучения

1. Объект, предмет и методология изучения государственного управления зарубежных стран.
2. Основные понятия зарубежной теории государственного управления: «административно-государственное управление», «бюрократия», «public administration».
3. современные тенденции и направления развития государственного управления за рубежом.
4. Закон Пендлтона (США), закон Норткота-Тревелияна (Великобритания).
5. Вклад В.Вильсона, Ф.Гуднау, М.Вебера в развитие теории государственного управления.
6. Современные школы государственного управления США, Великобритании, Франции и Германии.
7. Особенности государственного строя, функций органов законодательной, исполнительно, судебной и контрольной власти в США.
8. Особенности государственного строя, функций органов законодательной, исполнительно, судебной и контрольной власти в Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии.
9. Особенности государственного строя, функций органов законодательной, исполнительно, судебной и контрольной власти в Франции.
10. Особенности государственного строя, функций органов законодательной, исполнительно, судебной и контрольной власти в Италии
11. Характеристика системы государственного управления Германии, Канады, Японии, Австралии, Китая.
12. Организация государственной службы в странах с федеральной формой государственного устройства (США).

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знание основ разработки и	ПК-1.1	способность

	реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		анализировать современные международные практики управления персоналом, определять приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации, а также использовать отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе
--	--	--	---

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.1 – способность анализировать современные международные практики управления персоналом, определять приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации, а также использовать отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе	Знает современные международные практики управления персоналом.	Продемонстрировано всестороннее знание современных международных практик управления персоналом.
	Определяет приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации.	Конкретно определены приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации.
	Определяет возможности использования отечественного и зарубежного опыта управления персоналом на государственной и муниципальной службе.	Аргументировано определены возможности использования отечественного и зарубежного опыта управления персоналом на государственной и муниципальной службе.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

1. Охарактеризуйте основные исторические периоды с точки зрения развития знания об управлении персоналом.
2. Ключевые задачи службы управления персоналом в иностранных и отечественных компаниях.
3. Опишите систему управления человеческими ресурсами.
4. Научные достижения отечественных и зарубежных ученых в сфере управления персоналом.
5. Охарактеризуйте ресурсный подход к управлению персоналом как наиболее востребованный в современных условиях.
6. Соотношение понятий «ресурс», «потенциал» и «компетентность».
7. Особенности управления персоналом в советский период.
8. Системный подход в управлении персоналом.
9. Ситуационный подход в управлении персоналом.
10. Внедрение компетентностного подхода в управлении персоналом на зарубежных и отечественных предприятиях.
11. Положительные и отрицательные моменты внедрения компетентностного подхода в управлении персоналом.
12. Зарубежные классические концепции управления персоналом и их влияние на отечественную практику.
13. Система управления человеческими ресурсами в организациях разного типа.
14. Корпоративная культура как ресурс развития компании.
15. Ключевые положения компетентностного подхода, история его становления и перспективы развития.
16. Основные подходы к составлению модели компетенций.
17. Средства оценки персонала на основе компетентностного подхода: метод описания требований к должности.
18. Методики описания работ, позволяющих составлять профили требуемых компетенций.
19. Технологии аутосорсинга и аутстаффинга.
20. Особенности комплексной оценки персонала в зарубежных компаниях.
21. Основные элементы комплексной оценки и их взаимосвязь.
22. Интеграция отечественного и зарубежного опыта в оценке персонала.
23. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки персонала.
24. Адаптация зарубежных технологий к российской практике.
25. Понятие «управление талантами».
26. Основные составляющие системы управления талантами.
27. Отличия между процессами формирования кадрового резерва в организации и управлением талантами.
28. Модели государственной службы за рубежом (открытая, закрытая, особые модели).
29. Нормативно-правовое регулирование деятельности государственных служащих.
30. Тенденции развития государственной службы за рубежом.
31. Принцип меритократии в управлении персоналом государственной службы за рубежом.
32. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах Великобритании.
33. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах в США.
34. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах Германии.

35. Определение значимости изучения зарубежного опыта для становления российской государственной службы.

36. Необходимость творческого использования мировой практики государственного управления с учетом российской специфики.

37. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах Японии.

38. Исторические уроки организации и функционирования государственного управления в советский период.

39. Проблемы адаптации отечественного опыта.

40. Специфика административно-правового регулирования деятельности государственных служащих.

41. Взаимосвязь карьерного роста государственных служащих с повышением профессиональной квалификации.

42. Характеристика механизмов карьерного продвижения в европейских странах.

43. Формирование кадрового резерва как этап реализации общей государственной кадровой стратегии.

44. Специфика формирования кадрового резерва на высшие управленческие должности в зарубежных странах.

45. Характеристика основных элементов оценки эффективности: разработка стандартов деятельности в зарубежных странах.

46. Общие требования к показателям оценки эффективности деятельности органов государственного управления.

47. Этический аспект служебных отношений на гражданской службе в зарубежных странах.

48. Основные характеристики служебного поведения государственных служащих в зарубежных странах.

49. Общие требования к показателям оценки эффективности деятельности органов государственного управления в зарубежных странах.

50. Адаптация зарубежного опыта управления персоналом.

Примеры заданий на экзамен:

Задание 1. Заполнить таблицу сравнительного анализа системы государственной службы зарубежных стран с РФ (страна по заданию преподавателя)

		Россия	иностранное государство	основные отличия
1	Основные источники			
2	Понятие государственной службы			
3	Виды государственной службы, структура государственной службы (в т.ч. графически)			
4	Сферы деятельности входящие в государственную службу			
5	Сравнительное количество государственных служащих			
6	понятие государственного служащего			
7	имеются ли государственные должности, не входящие в госслужбу, их перечень и общая характеристика			

		Россия	иностранное государство	основные отличия
8	виды должностей			
9	особенности назначения на должность			
10	основные ограничения и запреты			
11	основные социальные гарантии			
12	особенности ответственности			
13	особенности рассмотрения трудовых споров			
14	особенности осуществления отношений социального партнерства			
15	иные признаки			

Задание 2. Составьте таблицу периодизации истории развития законодательства о государственной службе

	исторический период (временные рамки)	основная нормативная база	особенности правового регулирования государственной службы	основные особенности правового статуса государственных служащих

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.

16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;

- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки (самопроверки) находится в разделе 4.2.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические указания по подготовке к тестированию

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

Краткие методические указания по написанию реферата

Реферат является самостоятельной практической работой студента. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Мухаев Р.Т. История государственного управления в России: учебник для бакалавров / Р.Т. Мухаев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 770 с. – Электронный ресурс: <http://www.biblio-online.ru/book/51883D8E-DF42-4538-88EA-4E5DAAFD7F23>
2. Чуб Н.В. Система подбора, обучения, подготовки и профессионального развития кадров государственного аппарата России (историко-правовой аспект) // История государства и права. – 2014. – № 4. – С. 33–38.

6.2. Дополнительная литература

1. Асланов М. Разработка инновационных персонал-технологий в органах исполнительной власти / М. Асланов, Н. Эмиров // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 3. – С. 21–26.
2. Борщевский Г.А. Трансформация кадров государственного аппарата в 1985–2012 годы: от партийной номенклатуры к гражданской службе: монография. – М., 2012. – 376 с.
3. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы: презентационные материалы / РАНХиГС при Президенте РФ. – Саратов: Наука, 2012. – 150 с.
4. Berman E. M. et al. Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems // Sage Publications. – 2015.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Киреева Е.Ю. Муниципальная служба в условиях реформы государственного управления. – Germany: Lambert academic publishing, 2011. – 402 с.
2. Киреева Е.Ю., Голушков Д.И., Чершинцева Е.А., Бирюкова Т.А., Зенков М.Ю. Комментарий к Федеральному закону от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (постатейный). – М.: СПС Консультант Плюс, 2014. – 100 с.
3. Миннигулова Д.Б. Совершенствование административно-правового регулирования статуса государственных гражданских служащих в Российской Федерации // Административное право и процесс. – 2014. – № 6. – С. 30–32.
4. Трунина Е.В. Проблемные вопросы классификации должностей гражданской службы (на примере Федеральной таможенной службы) // Административное право и процесс. – 2013. – № 4. – С. 42–46.
5. Чихладзе Л.Т. Муниципальная служба в Российской Федерации: учебное пособие / Л.Т. Чихладзе, Д.О. Ежевский. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 256 с.
6. Шамарова Г.М. Правовой статус муниципального служащего // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2014. – № 3. – С. 7–10.
7. Романцов С.В. Государева служба: военная и гражданская служба в Государстве Московском, Российской империи, СССР и России. – М.: АСТ: Астрель, 2011. – 345 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015. – 32с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ //Российская газета, 2001 31декабря.
3. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" // "Российская газета", N 47, 07.03.2007
4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // "Российская газета", N 162, 31.07.2004

6.5. Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://rosmintrud.ru>
2. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
3. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
4. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
5. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
6. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
7. <http://www.garant.ru/> – Гарант
8. www.isras.rssi.ru (официальный сайт журнала «Социологические исследования»)
9. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации)
10. www.AUP.ru (Административно-управленческий портал)
11. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
12. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR- менеджеров)
13. <http://www.jod-today.ru> (сайт газеты «Работа для Вас»)
14. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал по управлению персоналом «Персонал МИКС»)
15. <http://www.kadrovik.ru> (электронная версия журнала «Справочник кадровика»)

16. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
17. www.uptp.ru (сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»)
18. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)

6.6. Иные источники

1. Вернигорова Т.П., Нечипоренко В.С. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Издательство «Реал Ппринт», 2015. – 210 с.
2. Нечипоренко В.С., Шкелева Т.О. Кадровая политика в государственной гражданской службе: монография. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2013. – 262 с.
3. Слатинов В.Б. Реформирование государственной службы в постсоветской России: институциональные аспекты. – Орел: Изд-во журнала «Образование и общество», 2011. – 378 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>