

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

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры государственной  
службы и кадровой политики

Протокол заседания от «28» августа 2019  
г. № 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.20.ДВ.05.02 Управление профессиональным развитием государственных и му-  
ниципальных служащих**

---

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

**УПРГМС**

---

*(краткое наименование дисциплины )*

**38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

---

*(код, наименование направления подготовки)*

**Государственная и муниципальная служба**

---

*(направленность (профиль))*

**бакалавр**

---

*(квалификация)*

**очная, очно-заочная, заочная**

---

*(форма обучения)*

**Год набора - 2020**

**Москва, 2019 г.**

**Автор–составитель:**

Кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления Яценко Л.И.

**Заведующий кафедрой:**

И. о. заведующий кафедрой государственной службы и кадровой политики, доктор экономических наук, доцент Фотина Л.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	20
6.1. Основная литература.....	20
6.2. Дополнительная литература.....	20
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	21
6.5. Интернет-ресурсы.....	22
6.6. Иные источники.....	22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	23

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

1.1 Дисциплина Б1.В.20.ДВ.05.02 Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-3	готовность применять на практике правила и процедуры поступления на государственную и муниципальную службу, а также процедуры подбора и отбора кадров государственной (муниципальной) службы; умение применять технологии оценки соответствия служащих замещаемой должности (аттестации, квалификационного экзамена)	ДПК-3.1	Знание и умение применять правила и процедуры поступления на государственную и муниципальную службу, процедуры подбора и отбора кадров государственной (муниципальной) службы

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
обеспечивать организационное сопровождение конкурса, текущей оценки и развития персонала государственных и муниципальных органов	ДПК-3.1	на уровне знаний: знать правовые основы поступления на государственную и муниципальную службу и текущей оценки
		на уровне умений: применять методы отбора, подбора и оценки кадров государственной и муниципальной службы
		на уровне навыков: анализировать результаты проведения процедур отбора и подбора кадров государственной и муниципальной службы, применять технологии оценки государственных и муниципальных служащих в контексте целей и задач государственной и муниципальной службы

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.20.ДВ.05.02 Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 48 часов: лекции – 32 часа, практические занятия – 16 часов. Самостоятельная работа составляет 24 часа.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.20.ДВ.05.02 Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих предусмотрена на 4 курсе, в 7 семестре.

Дисциплина Б1.В.20.ДВ.05.02 Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина Б1.В.20.ДВ.05.02 Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих является основой для Б1.В.20.01 Подготовка кадров для государственной и муниципальной службы (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

### 3. Содержание и структура дисциплины Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час						Форма те- кущего контроля успеваемо- сти, промежу- точной ат- тестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Профессиональное развитие государственных и муници- пальных служащих: состояние и перспективы	6	4				2	О,Р
2.	Правовое регулирование про- фессионального развития кад- ров государственной и му- ниципальной службы	4	2		2			О,Р
3.	Профессионально-должност- ное и профессионально-ква- лификационное развитие: способы регулирования	4	2		2			О,Р
4.	Стратегии профессионального развития государственных и муниципальных служащих	8	4		2		2	О,Д
5.	Организационные основы управления профессиональ- ным развитием государствен- ных и муниципальных служа- щих	8	4		2		2	О,Р
6.	Методология планирования профессионального развития государственных и муници- пальных служащих	6	2		2		2	О,Р
7.	Реализация государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации	8	4				4	О,Д
8.	Программы и индивидуаль-	10	4		2		4	О,Р

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	ные планы профессионального развития государственных и муниципальных служащих							
9.	Самообразование как этап профессионального развития государственных и муниципальных служащих	6	2				4	О,Р, Т
10.	Перспективы и совершенствование профессионального развития в Дорожной карте развития государственной гражданской службы	12	4		4		4	О,Р
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
	<b>Всего</b>	<b>108</b>	<b>32</b>		<b>16</b>		<b>24</b>	

## очно-заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР		
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
1.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: состояние и перспективы	6	4					2	О,Р
2.	Правовое регулирование профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы	4	2			2			О,Р
3.	Профессионально-должностное и профессионально-квалификационное развитие: способы регулирования	4	2			2			О,Р
4.	Стратегии профессионального развития государственных и муниципальных служащих	8	4			2		2	О,Д
5.	Организационные основы управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих	8	4			2		2	О,Р

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	щих							
6.	Методология планирования профессионального развития государственных и муниципальных служащих	6	2		2		2	О,Р
7.	Реализация государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации	8	4				4	О,Д
8.	Программы и индивидуальные планы профессионального развития государственных и муниципальных служащих	10	4		2		4	О,Р
9.	Самообразование как этап профессионального развития государственных и муниципальных служащих	6	2				4	О,Р, Т
10.	Перспективы и совершенствование профессионального развития в Дорожной карте развития государственной гражданской службы	12	4		4		4	О,Р
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
	<b>Всего</b>	<b>108</b>	<b>32</b>		<b>16</b>		<b>24</b>	

### заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час						Форма те- кущего контроля успеваемо- сти, промежу- точной ат- тестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Профессиональное развитие государственных и муниципа- льных служащих: состояние и перспективы	6	4				2	О,Р
2.	Правовое регулирование про- фессионального развития кад- ров государственной и му- ниципальной службы	4	2		2			О,Р

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час						Форма те- кущего контроля успеваемо- сти, промежу- точной ат- тестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
3.	Профессионально-должност- ное и профессионально-квал- ификационное развитие: способы регулирования	4	2		2			О,Р
4.	Стратегии профессионального развития государственных и муниципальных служащих	8	4		2		2	О,Д
5.	Организационные основы управления профессиональ- ным развитием государствен- ных и муниципальных служа- щих	8	4		2		2	О,Р
6.	Методология планирования профессионального развития государственных и муници- пальных служащих	6	2		2		2	О,Р
7.	Реализация государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации	8	4				4	О,Д
8.	Программы и индивидуаль- ные планы профессиональ- ного развития государствен- ных и муниципальных служа- щих	10	4		2		4	О,Р
9.	Самообразование как этап профессионального развития государственных и муници- пальных служащих	6	2				4	О,Р, Т
10.	Перспективы и совершенство- вание профессионального раз- вития в Дорожной карте раз- вития государственной граж- данской службы	12	4		4		4	О,Р
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
	<b>Всего</b>	<b>108</b>	<b>32</b>		<b>16</b>		<b>24</b>	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), реферат (Р), тестирование (Т).

### Содержание дисциплины

#### Тема 1. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: состояние и перспективы



Содержание понятий «профессиональное развитие» и «профессионализм», «профессиональная деятельность», «управленческая деятельность», «компетентность».

Служебная деятельность как вид профессиональной деятельности.

Специфика управленческой работы государственных и муниципальных служащих.

Компетентностный подход в профессионализации кадров государственной и муниципальной службы.

## **Тема 2. Правовое регулирование профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы**

Принятие и обновление законодательства, системы подзаконных актов.

Законодательное закрепление необходимого уровня образования специалистов для государственной и муниципальной службы.

Нормативное регулирование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих.

Особенности подготовки государственных и муниципальных служащих после реформы образования. Правовое определение института наставничества.

Программы обучения на основе именных образовательных сертификатов.

## **Тема 3. Профессионально-должностное и профессионально-квалификационное развитие: способы регулирования**

Анализ кадрового состава и замещения должностей государственной и муниципальной службы по профессионально-квалификационным признакам и в порядке должностного роста.

Оценка компетенций и результативности профессиональной служебной деятельности.

Ресурсное обеспечение профессионального развития, в том числе, кадровое, информационное, финансовое.

Создание условий для непрерывного профессионального роста государственных и муниципальных служащих в органах власти.

Развитие материально-технической, информационно-аналитической базы и инфраструктуры образовательных учреждений.

Механизмы государственного контроля за качественным профессиональным развитием путем лицензирования, аттестации и аккредитации учебных заведений и образовательных программ.

## **Тема 4. Стратегии профессионального развития государственных и муниципальных служащих**

Формирование конкурентной системы подбора, отбора и приема на государственную и муниципальную службу.

Требования профессиональных стандартов к уровню профессионализма и опыта, образования.

Оценка государственных и муниципальных служащих в период прохождения аттестации, сдачи квалификационных экзаменов.

Определение, планирование и дифференциация потребностей в профессиональном образовании.

Совершенствование системы профессионального образования и развитие обучения на местах, создание корпоративных учебных центров.

Создание условий и гарантий для закрепления в органе власти квалифицированных специалистов, повышения их заинтересованности в профессиональном росте, улучшении качества и результативности труда.

Определение критериев должностного роста государственных и муниципальных служащих, ресурсное и информационное обеспечение профессионального развития.

## **Тема 5. Организационные основы управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих**

Управление профессиональным развитием гражданских служащих с учетом их квалификации.

Диагностика профессиональной пригодности. Использование эффективных технологий отбора, расстановки и обучения государственных и муниципальных служащих.

Оценка результатов деятельности, формирование резерва и должностного роста, стимулирование персонала.

Разработка концепций и программ, кадрового планирования, принятия обоснованных управленческих решений.

## **Тема 6. Методология планирования профессионального развития государственных и муниципальных служащих**

Построение методологии планирования профессионального развития.

Определение потребностей государственного(муниципального) органа в профессионально подготовленных кадрах.

Оценка уровня профессионализма и компетентности персонала в процессе отбора и приема на государственную (муниципальную) службу.

Организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации, приобретение новых профессиональных знаний, навыков и умений в ходе адаптации и служебного роста служащих.

Уровень профессиональной компетентности и качества выполнения должностных обязанностей при стимулировании персонала государственной и муниципальной службы.

Мониторинг реализации требований российского законодательства в части дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

## **Тема 7. Реализация государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации**

Формирование государственного заказа на дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих (профессиональная переподготовка; повышение квалификации) с учетом программ государственных органов по профессиональному развитию, основанных на индивидуальных планах профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Субъекты формирования государственного заказа. Определение государственных требований к образовательным стандартам и программам дополнительного профессионального образования. Система непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

Анализ показателей реализации государственного заказа на дополнительное профессиональное образование.

## **Тема 8. Программы и индивидуальные планы профессионального развития государственных и муниципальных служащих**

Прогноз потребности в дополнительном профессиональном образовании государственных и муниципальных служащих по категориям и группам должностей, направлениям, видам, формам и продолжительности его получения с учетом профиля и типа образовательного учреждения.

Этапы реализации программы, перечень мероприятий, показатели оценки хода и результатов ее реализации. Выявление ожидаемой результативности дополнительного профессионального образования.

Разработка индивидуального плана профессионального развития.

Получение новых знаний и навыков в области профессиональной служебной деятельности. Повышение эффективности профессиональной служебной деятельности.

#### **Тема 9. Самообразование как этап профессионального развития государственных и муниципальных служащих**

Содержание образовательных стандартов. Проблемы и перспективы управления образованием в условиях изменений. Новые требования к профессионализму и компетентности государственных и муниципальных служащих.

Квалификационно-функциональные требования и формирование модели компетенций.

#### **Тема 10. Перспективы и совершенствование профессионального развития в Дорожной карте развития государственной гражданской службы**

Обновление принципов организации дополнительного профессионального образования.

Совершенствование перечня оснований для направления государственных и муниципальных служащих на обучение. Влияние профессионального развития на должностной рост. Изменение механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию. Практика электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в профессиональном развитии кадров.

### **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.20.ДВ.05.02 Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: состояние и перспективы	опрос, реферат
Тема 2.	Правовое регулирование профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы	опрос, реферат
Тема 3.	Профессионально-должностное и профессионально-квалификационное развитие: способы регулирования	опрос, реферат
Тема 4.	Стратегии профессионального развития государственных и муниципальных служащих	опрос, доклад
Тема 5	Организационные основы управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих	опрос, реферат
Тема 6.	Методология планирования профессионального развития государственных и муниципальных служащих	опрос, реферат
Тема 7.	Реализация государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации	опрос, доклад
Тема 8.	Программы и индивидуальные планы профессионального развития государственных и муниципальных служащих	опрос, реферат
Тема 9.	Самообразование как этап профессионального развития	опрос, реферат,

	государственных и муниципальных служащих	тестирование
Тема 10.	Перспективы и совершенствование профессионального развития в Дорожной карте развития государственной гражданской службы	опрос, реферат

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

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 с докладами и рефератами по предлагаемым темам,
- участие в обсуждении докладов и рефератов,
- количество правильных ответов при тестировании.

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, выступления с докладами, защита реферата, участия в обсуждениях докладов и рефератов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, результативность тестирования.

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

*Вопросы для подготовки к опросам:*

### **Тема 1. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: состояние и перспективы**

Дайте определение понятий «профессиональное развитие» и «профессионализм».

Служебная деятельность как вид профессиональной деятельности.

Компетентностный подход в профессионализации кадров государственной и муниципальной службы.

### **Тема 2. Правовое регулирование профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы**

Законодательное закрепление необходимого уровня образования специалистов для государственной и муниципальной службы.

Нормативное регулирование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих.

Особенности подготовки государственных и муниципальных служащих после реформы образования.

### **Тема 3. Профессионально-должностное и профессионально-квалификационное развитие: способы регулирования**

Структура кадрового состава должностей государственной и муниципальной службы по профессионально-квалификационным признакам.

Оценка компетенций и результативности профессиональной служебной деятельности.

Создание условий для непрерывного профессионального роста государственных и муниципальных служащих в органах власти.

Развитие материально-технической, информационно-аналитической базы и инфраструктуры образовательных учреждений.

#### **Тема 4. Стратегии профессионального развития государственных и муниципальных служащих**

Требования профессиональных стандартов к уровню профессионализма и опыта, образования.

Определение, планирование и дифференциация потребностей в профессиональном образовании.

Совершенствование системы профессионального образования и развитие обучения на местах, создание корпоративных учебных центров.

Соблюдение этапов должностного роста государственных и муниципальных служащих.

#### **Тема 5. Организационные основы управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих**

Управление профессиональным развитием гражданских служащих с учетом их квалификации.

Использование эффективных технологий отбора, расстановки и обучения государственных и муниципальных служащих.

Разработка концепций и программ, кадрового планирования, принятия обоснованных управленческих решений.

#### **Тема 6. Методология планирования профессионального развития государственных и муниципальных служащих**

Определение потребностей государственного (муниципального) органа в профессионально подготовленных кадрах.

Оценка уровня профессионализма и компетентности персонала в процессе отбора и приема на государственную (муниципальную) службу.

Уровень профессиональной компетентности и качества выполнения должностных обязанностей при стимулировании персонала государственной и муниципальной службы.

Реализация требований российского законодательства в части дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

#### **Тема 7. Реализация государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации**

Формирование государственного заказа на дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих.

Субъекты формирования государственного заказа.

Определение государственных требований к образовательным стандартам и программам дополнительного профессионального образования.

Система непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

#### **Тема 8. Программы и индивидуальные планы профессионального развития государственных и муниципальных служащих**

Прогноз потребности в дополнительном профессиональном образовании государственных и муниципальных служащих по категориям и группам должностей.

Этапы реализации программы, перечень мероприятий, показатели оценки хода и результатов ее реализации.

Разработка индивидуального плана профессионального развития.

Получение новых знаний и навыков в области профессиональной служебной деятельности.

## **Тема 9. Самообразование как этап профессионального развития государственных и муниципальных служащих**

Содержание образовательных стандартов.

Новые требования к профессионализму и компетентности государственных и муниципальных служащих.

Квалификационно-функциональные требования и формирование модели компетенций.

## **Тема 10. Перспективы и совершенствование профессионального развития в Дорожной карте развития государственной гражданской службы**

Принципы организации дополнительного профессионального образования.

Перечень оснований для направления государственных и муниципальных служащих на обучение.

Изменение механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию.

Практика электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в профессиональном развитии кадров.

### *Примерные темы докладов:*

1. Определение, планирование и дифференциация потребностей в профессиональном образовании.
2. Оценка государственных и муниципальных служащих в период прохождения аттестации, сдачи квалификационных экзаменов.
3. Система профессионального образования и обучения на местах, создание корпоративных учебных центров.
4. Требования профессиональных стандартов к уровню профессионализма и опыта, к уровню образования.
5. Внедрение пилотных проектов по управлению профессиональным развитием на государственной (муниципальной) службе.
6. Применение дистанционных технологий обучения для управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих.
7. Определение государственных требований к образовательным стандартам и программам дополнительного профессионального образования.
8. Разработка программы государственного органа по организации профессионального развития.
9. Технология разработки индивидуального плана профессионального развития.
10. Ключевые показатели эффективности оценки профессиональных знаний государственных (муниципальных) служащих.

### *Примерные темы рефератов:*

1. Выявите различие в понятиях «профессиональная деятельность», «управленческая деятельность», «компетентность».
2. Определите специфику управленческой работы государственных и муниципальных служащих.
3. Сущность компетентного подхода в профессионализации кадров государственной и муниципальной службы.
4. Новеллы в законодательстве по ДПО.
5. Законодательное закрепление уровня образования специалистов для государственной и муниципальной службы.
6. Профессиональная подготовка государственных и муниципальных

служащих.

7. Реформы образования и квалификационные требования к замещению должностей государственной (муниципальной) службы.

8. Программы обучения на основе именных образовательных сертификатов.

9. Оценка компетенций и результативности профессиональной служебной деятельности.

10. Ресурсное обеспечение профессионального развития: кадровое, информационное, финансовое.

11. Создание условий для непрерывного профессионального роста государственных и муниципальных служащих в органах власти.

12. Развитие материально-технической, информационно-аналитической базы и инфраструктуры образовательных учреждений.

13. Механизмы государственного контроля за качественным профессиональным развитием путем лицензирования, аттестации и аккредитации учебных заведений и образовательных программ.

14. Формирование конкурентной системы подбора, отбора и приема на государственную и муниципальную службу.

15. Требования профессиональных стандартов к уровню профессионализма и опыта, образования.

16. Оценка государственных и муниципальных служащих в период прохождения аттестации, сдачи квалификационных экзаменов.

17. Определение, планирование и дифференциация потребностей в профессиональном образовании.

18. Оценка результатов деятельности, формирование резерва и должностного роста, стимулирование персонала.

19. Разработка концепций и программ, кадрового планирования, принятия обоснованных управленческих решений.

20. Определение государственных требований к образовательным стандартам и программам дополнительного профессионального образования.

21. Система непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

22. Содержание образовательных стандартов. Проблемы и перспективы управления образованием в условиях изменений.

23. Новые требования к профессионализму и компетентности государственных и муниципальных служащих.

24. Наставничество и самообразование государственных и муниципальных служащих.

25. Совершенствование перечня оснований для направления государственных и муниципальных служащих на обучение.

26. Влияние профессионального развития на должностной рост.

27. Изменение механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию.

28. Практика электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в профессиональном развитии кадров.

#### *Примерные тестовые задания:*

**1. Возрастание роли обучения и развития персонала в современной организации объясняется (возможно более одного варианта):**

**А. Развитием науки и техники**

**Б. Реализацией стратегии организации**

**В. Кадровой политикой**

Г. Компетентностным подходом

**2. К основным принципам обучения персонала (возможно более одного варианта) относим:**

- А. Профессионализация**
- Б. Демократизация**
- В. Обновление знаний
- Г. Эффективность

**3. Важным свойством знаний является их:**

- А. Ценность**
- Б. Воспроизводимость
- В. Экономичность
- Г. Простота

**4. Основными принципами системного подхода к управлению обучением и развитием являются:**

- А. Глобализация, диверсификация
- Б. Организация, однозначность.
- В. Зависимость, линейность,
- Г. Целостность, структуризация, системность**

**5. Управление знаниями включает следующие виды деятельности (возможно более одного варианта):**

- А. Генерирование знаний**
- Б. Формализацию знаний
- В. Хранение знаний
- Г. Диффузию знаний
- Д. Координацию и контроль**

**6. Образование – это:**

- А. Процесс получения знаний и навыков
- Б. Процесс воспитания и обучения**
- В. Обучение в образовательной организации
- Г. Получение квалификации

**7. Уровень образования – это:**

- А. Диплом об образовании
- Б. Завершенный цикл образования**
- В. Обучение в вузе
- Г. Квалификация выпускника

**8. Линия поведения организации в управлении знаниями – это:**

- А. Организация
- Б. Стратегия
- В. Тактика
- Г. Практика управления

**9. Какая из предложенных функций не является отражением стратегического управления обучением и развитием персонала:**

- А. Выбор способа достижения промежуточных результатов**
- Б. Планирование стратегии управления развитием



В. Мотивация на достижение стратегических результатов

Г. Контроль за процессом выполнения стратегии управления обучением и развитием

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

**4.3.1. Формируемые компетенции 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
ДПК-3	готовность применять на практике правила и процедуры поступления на государственную и муниципальную службу, а также процедуры подбора и отбора кадров государственной (муниципальной) службы; умение применять технологии оценки соответствия служащих замещаемой должности (аттестации, квалификационного экзамена)	ДПК-3.1	Знание и умение применять правила и процедуры поступления на государственную и муниципальную службу, процедуры подбора и отбора кадров государственной (муниципальной) службы

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-3.1 Знание и умение применять правила и процедуры поступления на государственную и муниципальную службу, а также процедуры подбора и отбора кадров государственной (муниципальной) службы	Знает правила и процедуры поступления на государственную и муниципальную службу, а также процедуры подбора и отбора кадров государственной (муниципальной) службы Знает методы отбора и подбора кадров государственной и муниципальной службы	Всесторонне знает правила и процедуры поступления на государственную и муниципальную службу Всесторонне знает методы отбора и подбора кадров государственной и муниципальной службы.

### 4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

1. Содержание понятий «профессиональное развитие» и «профессионализм».
2. Служебная деятельность как вид профессиональной деятельности.
3. Компетентностный подход в профессионализации кадров государственной и муниципальной службы.
4. Законодательное регулирование дополнительного профессионального образования.
5. Особенности подготовки государственных и муниципальных служащих после принятия нового закона «Об образовании в РФ».
6. Правовое определение института наставничества.
7. Программы обучения на основе именных образовательных сертификатов.
8. Структура кадрового состава должностей государственной и муниципальной службы.
9. Содержание компетенций в профессиональной служебной деятельности.

10. Условия для непрерывного профессионального роста государственных и муниципальных служащих.
11. Требования профессиональных стандартов к уровню профессионализма и опыта, уровню образования.
12. Определение, планирование и дифференциация потребностей в профессиональном образовании в государственном (муниципальном) органе.
13. Совершенствование системы профессионального образования и развитие обучения на местах.
14. Условия для должностного роста государственных и муниципальных служащих.
15. Управление профессиональным развитием гражданских служащих с учетом их квалификации.
16. Использование эффективных технологий отбора, расстановки и обучения государственных и муниципальных служащих.
17. Разработка концепций и программ, кадрового планирования, принятия обоснованных управленческих решений.
18. Оценка уровня профессионализма и компетентности в процессе отбора и приема на государственную службу.
19. Уровень профессиональной компетентности и качества выполнения должностных обязанностей при стимулировании персонала муниципальной службы.
20. Требования российского законодательства в части дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.
21. Формирование государственного заказа на дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих.
22. Субъекты формирования государственного заказа.
23. Определение государственных требований к образовательным стандартам и программам дополнительного профессионального образования.
24. Система непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.
25. Разработка программы государственного органа по организации профессионального развития.
26. Индивидуальные планы профессионального развития государственных (муниципальных) служащих.
27. Самообразование государственных и муниципальных служащих.
28. Применение дистанционных технологий обучения для управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих.
29. Внедрение пилотных проектов по управлению профессиональным развитием на государственной (муниципальной) службе.
30. Новые требования к профессионализму и компетентности государственных и муниципальных служащих.
31. Квалификационно-функциональные требования и формирование модели компетенций.
32. Принципы организации дополнительного профессионального образования.
33. Перечень оснований для направления государственных и муниципальных служащих на обучение.
34. Изменение механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию.

Типовое задание:

Ситуация. В управлении государственного органа сформировался слаженный и дружный коллектив. Все пришли в отдел практически одновременно, и у всех была

одинаковая зарплата. Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо. Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные. Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы. А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе. Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобрительно. В коллективе у многих сотрудников уже было высшее образование, а некоторые имели степень магистра и кандидата наук. Два специалиста недавно получили сертификаты, закончив курсы повышения квалификации. Но у всех складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у нее. В результате в коллективе начались волнения. Сотрудники нередко говорили о своей коллеге и о руководителе. Многие считали, что они более достойны получить повышение.

#### Вопросы и задания

Дайте оценку конкретной ситуации. Каков прогноз развития ситуации в коллективе дальше? Как лучше поступить менеджеру по персоналу в данной ситуации?

#### 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 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 подготовке 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).

*Вопросы для самопроверки:*

1. Программы обучения на основе именных образовательных сертификатов.
2. Оценка компетенций и результативности профессиональной служебной деятельности.
3. Ресурсное обеспечение профессионального развития: кадровое, информационное, финансовое.
4. Создание условий для непрерывного профессионального роста государственных и муниципальных служащих в органах власти.
5. Формирование конкурентной системы подбора, отбора и приема на государственную и муниципальную службу.
6. Оценка государственных и муниципальных служащих в период прохождения аттестации, сдачи квалификационных экзаменов.
7. Определение, планирование и дифференциация потребностей в профессиональном образовании.
8. Оценка результатов деятельности, формирование резерва и должностного роста, стимулирование персонала.
9. Разработка концепций и программ, кадрового планирования, принятия обоснованных управленческих решений.
10. Система непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.
11. Содержание образовательных стандартов. Проблемы и перспективы управления образованием в условиях изменений.
12. Новые требования к профессионализму и компетентности государственных и муниципальных служащих.
13. Совершенствование перечня оснований для направления государственных и муниципальных служащих на обучение.
14. Изменение механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию.

15. Практика электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в профессиональном развитии кадров.

*Методические указания по подготовке докладов:*

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

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

*Методические рекомендации по написанию реферата:*

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан 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 выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. 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. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

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.

Объем реферата 7-15 стр.

*Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий*

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочесть поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. Выбор должен быть сделан в пользу наиболее правильного или правильных ответов.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Критерии оценки выполненных студентами тестов определяются преподавателем самостоятельно. Рекомендуются следующие критерии оценки:

- 85% – 100% правильных ответов – «отлично»;
- 66% – 84% правильных ответов – «хорошо»;
- 50% – 65% правильных ответов – «удовлетворительно»;
- менее 50% правильных ответов – «неудовлетворительно».

При подведении итогов по выполненной работе рекомендуется проанализировать допущенные ошибки, прокомментировать имеющиеся в тестах неправильные ответы.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. [Мальцев В.А., Тихонина С. А.](http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-znaniyami-kak-faktor-innovatsionnogo-razvitiya-sotsialnogo-instituta-gosudarstvennoy-i-munitsipalnoy-sluzhby) Управление знаниями как фактор инновационного развития социального института государственной и муниципальной службы// Вестник Вятского государственного гуманитарного университета, 1997-4280, №44, 2014. – С. 91-94. <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-znaniyami-kak-faktor-innovatsionnogo-razvitiya-sotsialnogo-instituta-gosudarstvennoy-i-munitsipalnoy-sluzhby>
2. Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2015.
3. Проблемы профессионального развития и кадровых процессов на государственной гражданской службе: социологический анализ. – М.: Буки Веди, 2014.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Адамович А. Реформирование системы государственной службы РФ // Государственная служба. – 2014. – № 1 (87).
2. Дергачев С.В. О некоторых региональных аспектах технологизации профессионального развития государственных гражданских служащих // Власть. – 2015. - №4.
3. Никульченко М.И., Пономаренко Б.Т. Специфика воздействия компетентностного подхода на организацию профессионального образования государственных служащих // Государственная служба. – 2015. – № 3(95). – <http://mgs.migsu.ru>
4. Панин И.Н. Проектирование профессионального развития государственных гражданских служащих: учебно-методическое пособие. – Курск: Изд-во академии госслужбы, 2011. – 155 с.
5. Современная образовательная среда и инновационное развитие компаний в экономике знаний. Кн. 1 / под ред. Е.С. Яхонтовой; РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2014. – 312 с.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Докторович А.Б. Основы теории социального развития: учебное пособие. – М.: РАГС, 2011. – 146 с.
2. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации. – М.: Инфра-М., 2012. – 352 с.
3. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников. – М.: Альпина, 2011. – 180 с.
4. Лапыгин Ю.Н. Основы управленческого консультирования: учебное пособие. – М.: Академический Проект, 2013. – 221 с.
5. Мау В.Л., Клячко Т.Л. и др. Российское образование: тенденции и вызовы. – М.: Дело, АНХ, 2009. – 400 с.
6. Панин И.Н., Пономаренко Б.Т. Проектирование профессионального развития государственных гражданских служащих: учебно-методическое пособие. – Курск : Изд-во академии госслужбы, 2011. – 139 с. – Библиогр.: 92-95. – ISBN 978-5-903802-19-1: 250-00.

– 11.

7. Проблемы профессионального развития и кадровых процессов на государственной гражданской службе: социологический анализ: монография / общ. ред А.И. Турчинова. – М.: Буки Веди, 2014. – 234 с.

8. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина, В.И. Кушлина. – М.: РАГС, 2010. – 560 с.

9. Управление персоналом: учебник / под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: РАГС, 2009. – 608 с.

10. Управление социальным развитием организации: учебник/ А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 416 с.

#### **6.4. Нормативные правовые документы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31, ст. 3215.

3. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (в ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22, ст. 2063.

4. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. N 10 ст. 1152.

5. Указ Президента РФ от 16.01.2017 N 16 "О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы"

6. Указ Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы"

7. Постановление Правительства РФ от 03.03.2017 N 256 "О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации"

8. Распоряжение Правительства РФ от 12.09.2016 N 1919-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы", утв. Указом Президента РФ от 11.08.2016 N 403

#### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/text/18748029/?eng=1>

2. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ):. <http://wciom.ru/>

3. Левада-Центр (Аналитический центр Юрия Левады): <http://www.levada.ru/>

4. Исследовательский центр портала Superjob.ru: <http://www.superjob.ru/research>

5. Фонд «Общественное мнение»: <http://fom.ru/>

6. <http://kmtec.ru>.

7. <http://kmsoft.ru>.

8. <http://knowledgemanagement.report.ru>.

9. <http://bigc.ru/publications/other/km>.



10. [www.ar.gov.ru](http://www.ar.gov.ru)
11. <http://www.indem.ru/main>
12. <http://govermen.ru/>
13. <http://www.rosmitrud.ru/>
14. <http://www.ria-stk.ru/>
15. <http://www.kremlin.ru>
16. [www.rusrand.ru/public/public](http://www.rusrand.ru/public/public)
17. [www.csr.ru](http://www.csr.ru). Официальный сайт Центра стратегических разработок.
18. [http://www.help.su/press/page\\_15\\_1.htm](http://www.help.su/press/page_15_1.htm)

#### 6.6. Иные источники

1. Административная реформа в России: Научно-практическое пособие / Под ред. С.Е. Нарышкина, Т.Я. Хабриевой. М., 2006.
2. Административные реформы в контексте властных отношений: Опыт постсоциалистических трансформаций в сравнительной перспективе. М., 2008.
3. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы. М., 2002.
4. Василенко Л.А. Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы. М., 2007.
5. Глотов В., Ротов А., Сухарев С. Кадровая методика оценки руководящего состава федеральных органов власти // Государственная служба. 2009. №5.
6. Государственная служба в зарубежных странах: Сб. обзоров законодательства. М., 1996.
7. Государственная служба за рубежом. Реформы госуправления накануне третьего тысячелетия. Реферативный бюллетень. № 6. М., 1999.
8. Государственная служба Российской Федерации: современное состояние, проблемы функционирования и первоочередные направления дальнейшего развития. М., 2002.
9. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба. М., 2016.
10. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика: Учебное пособие / Под общ. ред. В.М. Соколова. М., 2006.
11. Егоров В.К.. Государственная власть и государственная служба в России: к новому качеству // Государственная служба. 2006. № 5. С. 11–24.
12. Киселев С.Г. Государственная гражданская служба: Учебное пособие. М., 2007.
13. Лексин В.Н., Лексин И.В., Чучелина Н.Н. Качество государственного и муниципального управления и административная реформа. М., 2006.
14. Лобанов В.В. Современные административные реформы. М., 2007.
15. Магомедов К.О., Турчинов А.И. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика: Информационно-аналитические материалы по результатам социологических исследований, проведенных кафедрой государственной службы и кадровой политики РАГС при Президенте РФ. М., 2007.
16. Мэннинг Н., Парисон Н. Реформа государственного управления: международный опыт: Пер. с англ. М., 2003.
17. Реформирование государственной службы Российской Федерации. Итоги выполнения федеральной программы в 2003-2007 года. Т.1,2. М., 2009.
18. Правовое обеспечение государственной службы в зарубежных странах: Учебное пособие: В трех частях. М., 2005.
19. Реализации мероприятий Федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)» и основные задачи реформи-

рования государственной службы на 2006–2007 годы. Материалы научно-практической конференции. 2006. 3 марта. М., 2006.

20. Романов В.Л. Социально-инновационный вызов государственному управлению. М., 2006.

21. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: Монография. М., 2005.

22. Управление государственной гражданской службой Российской Федерации. М., 2009.

23. Формирование системы мониторинга реализации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих. Материалы научно-методического семинара. М., 2009.

### **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](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://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/>.