

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

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры государственной  
службы и кадровой политики

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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

К.М.02.ДВ.04.01 Социальные гарантии персонала государственной и муниципальной службы

---

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

---

**СГ П ГМС**

---

*(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 социологических наук, доцент, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Прибыткова Л.В.

**Заведующий кафедрой:**

И. о. заведующего 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 .....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	15
6.1. Основная литература.....	15
6.2. Дополнительная литература.....	15
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	15
6.4. Нормативные правовые документы.....	15
6.5. Интернет-ресурсы.....	16
6.6. Иные источники.....	16
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	16

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

1.1 Дисциплина К.М.02.ДВ.04.01 Социальные гарантии персонала государственной и муниципальной службы обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-4	способность применять на практике принципы и правила формирования системы мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, оплаты их труда, систему поощрений и наградений государственных и муниципальных служащих	ДПК-4.2	Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий

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
использовать теории мотивации и знание процессов групповой динамики для организации групповой работы и участия в ней	ДПК-4.2	на уровне знаний: определять сущность социальной защиты государственных и муниципальных служащих; теоретические основы и нормативно-правовую основы социальной защиты персонала государственной и муниципальной службы;
		на уровне умений: выделять основные организационные формы социальной защиты государственных и муниципальных служащих;
		на уровне навыков: владеть формированием принципов социальной защиты и оплаты труда государственных и муниципальных служащих.

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

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость К.М.02.ДВ.04.01 Социальные гарантии персонала государственной и муниципальной службы составляет 4 зачётные единицы, 144 часа. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 40 часов: лекции – 20 часов, практические занятия – 20 часов. Самостоятельная работа составляет 68 часов.

### **Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Дисциплина К.М.02.ДВ.04.01 Социальные гарантии персонала государственной и муниципальной службы предусмотрена на 4 курсе, в 8 семестре.

Дисциплина К.М.02.ДВ.04.01 Социальные гарантии персонала государственной и муниципальной службы относится к по выбору дисциплинам по выбору Блока «Комплексные блоки».

В содержательном плане дисциплина реализуется после изучения Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих (7 семестр); Б1.В.20.ДВ.01.02 Поощрения и дисциплинарные взыскания на государственной гражданской службе (7 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 текущего контроля успеваемости и, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Природа возникновения и развитие системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	10	2		2		6	О, Д
2.	Зарубежный опыт организации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	14	2		4		8	О, Д
3.	Особенности социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	14	4		2		8	О, Д
4.	Классификация социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	12	2		2		8	О, Д
5.	Социальные гарантии федеральных государственных служащих	12	2		2		8	О, Д
6.	Социальные гарантии государственных гражданских служащих в субъектах РФ	12	2		2		8	О, Д
7.	Социальные гарантии муниципальных служащих	12	2		2		8	О, Д
8.	Механизмы реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	12	2		2		8	О, Д
9.	Совершенствование системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	10	2		2		6	О, Д, КР
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час					Форма текущего контроля успеваемости, и,	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Всего		144	20		20		68	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), контрольная работа (КР).

## Содержание дисциплины

### Тема 1. Природа возникновения и развитие системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

Природа формирования института социальной защиты государственных и муниципальных служащих.

Социальная защита государственных и муниципальных служащих: понятие, основные признаки, значение в системе построения и функционирования государственной и муниципальной службы

Легитимность социальной защиты государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации

Обеспечение действия принципа социальной защиты государственных и муниципальных служащих

Соотношение понятий социальная защита и социальные гарантии.

### Тема 2. Зарубежный опыт организации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

Опыт Германии по организации социальных гарантий на государственной и муниципальной службе.

Опыт США по организации социальных гарантий на государственной и муниципальной службе.

Опыт Франции по организации социальных гарантий на государственной и муниципальной службе.

### Тема 3. Особенности социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

Идентификационные характеристики социально-профессиональной группы «государственные служащие» и «муниципальные служащие».

Особенности социальных рисков государственных и муниципальных служащих.

Понятие и сущность социальных гарантий.

Сопоставление правового статуса государственного и муниципального служащего

Гарантии как элемент правового статуса государственного и муниципального служащего.

### Тема 4. Классификация социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

Принципы установления социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

Перечень социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

Характеристика социальных гарантий на государственной и муниципальной службе

### Тема 5. Социальные гарантии федеральных государственных служащих

Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий федеральных государственных служащих.

Характеристика социальных гарантий персонала федеральной государственной службы.

#### **Тема 6. Социальные гарантии государственных гражданских служащих в субъектах РФ**

Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий государственных гражданских служащих в субъектах РФ

Особенности и характеристика социальных гарантий государственных гражданских служащих в субъектах РФ

#### **Тема 7. Социальные гарантии муниципальных служащих**

Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий персонала муниципальной службы.

Особенности и характеристика социальных гарантий на муниципальной службе

#### **Тема 8. Механизмы реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы**

Сущность механизма реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

Механизм реализации каждой из социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

#### **Тема 9. Совершенствование системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы**

Современные проблемы реализации социальных гарантий госслужащих

Тенденции развития системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

Основные направления и способы оптимизации системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

### **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 К.М.02.ДВ.04.01 Социальные гарантии персонала государственной и муниципальной службы используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Природа возникновения и развитие системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	опрос, доклад
Тема 2.	Зарубежный опыт организации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	опрос, доклад
Тема 3.	Особенности социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	опрос, доклад
Тема 4.	Классификация социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	опрос, доклад
Тема 5	Социальные гарантии федеральных государственных служащих	опрос, доклад
Тема 6.	Социальные гарантии государственных гражданских служащих в субъектах РФ	опрос, доклад
Тема 7.	Социальные гарантии муниципальных служащих	опрос, доклад

Тема 8.	Механизмы реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы	опрос, доклад
Тема 9.	Совершенствование системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы как фактор повышения их эффективности	опрос, доклад, контрольная работа

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 по предлагаемым темам,
- участие в обсуждении докладов,
- правильность выполнения заданий контрольной работы.

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, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, результаты выполнения контрольной работы.

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

#### *Вопросы для подготовки к опросам:*

#### **Тема 1. Природа возникновения и развитие системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы**

Природа формирования института социальной защиты государственных и муниципальных служащих.

Значение института социальной защиты в системе государственной и муниципальной службы

Обеспечение действия принципа социальной защиты государственных и муниципальных служащих

#### **Тема 2. Зарубежный опыт организации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы**

Опыт Китая по организации социальных гарантий на государственной и муниципальной службе.

Опыт Великобритании по организации социальных гарантий на государственной и муниципальной службе.

Опыт Казахстана по организации социальных гарантий на государственной и муниципальной службе.

#### **Тема 3. Особенности социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы**

Идентификационные характеристики социально-профессиональной группы «государственные служащие» и «муниципальные служащие».

Сопоставление правового статуса государственного и муниципального служащего

Гарантии как элемент правового статуса государственного и муниципального служащего.



#### **Тема 4. Классификация социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы**

Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

Принципы установления социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

Характеристика социальных гарантий на государственной и муниципальной службе

#### **Тема 5. Социальные гарантии федеральных государственных служащих**

Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий федеральных государственных служащих.

Характеристика социальных гарантий персонала федеральной государственной службы.

#### **Тема 6. Социальные гарантии государственных гражданских служащих в субъектах РФ**

Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий государственных гражданских служащих в субъектах РФ

Особенности и характеристика социальных гарантий государственных гражданских служащих в субъектах РФ

#### **Тема 7. Социальные гарантии муниципальных служащих**

Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий персонала муниципальной службы.

Особенности и характеристика социальных гарантий на муниципальной службе

#### **Тема 8. Механизмы реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы**

Сущность механизма реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

Механизм реализации каждой из социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

#### **Тема 9. Совершенствование системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы**

Современные проблемы реализации социальных гарантий государственных и муниципальных служащих

Тенденции развития системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

Способы оптимизации системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

*Примерные темы докладов:*

1. Совершенствование законодательства о государственной /муниципальной службе как фактор укрепления социальных гарантий государственных/ муниципальных служащих

2. Федеральный закон «О механизме обеспечения социальных гарантий на различных видах государственной службы»: общие требования к содержанию в целях разработки управленческих решений

3. Дополнительные меры социальной защиты государственного/муниципального служащего

4. Единовременная социальная выплата для приобретения жилого помещения государственным служащим: анализ практики применения законодательства

5. Денежное содержание как элемент социальных гарантий в системе государственной гражданской/муниципальной службы

6. Социальные гарантии как элемент правового статуса государственных/муниципальных служащих

7. Гарантии государственных гражданских служащих как элемент современной кадровой политики

8. Зарубежный опыт организации социальных гарантий государственных и муниципальных служащих

9. Современные проблемы реализации социальных гарантий государственных и муниципальных служащих

10. Совершенствование системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы как фактор повышения их эффективности

#### *Контрольная работа:*

Привести примеры и обосновать свою позицию по следующим вопросам:

1. Обеспечение действия принципа социальной защиты государственных и муниципальных служащих

2. Зарубежный опыт организации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

3. Особенности социальных рисков государственных и муниципальных служащих.

4. Характеристика социальных гарантий персонала государственной службы

5. Характеристика социальных гарантий персонала муниципальной службы

6. Особенности социальных гарантий федеральных государственных служащих

7. Особенности социальных гарантий государственных гражданских служащих в субъектах РФ

8. Особенности социальных гарантий муниципальных служащих

9. Механизмы реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы

10. Современные проблемы реализации социальных гарантий госслужащих

11. Тенденции развития системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

12. Основные направления и способы оптимизации системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

### **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-4	знание и умение применять на	ДПК-4.2	Способность всесторонне

	практике принципы и правила формирования системы мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, оплаты их труда, систему поощрений и наградений государственных и муниципальных служащих		рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий
--	--	--	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-4.2 Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий	Применяет методы мотивации и стимулирования с учетом факторов внешней и внутренней среды государственных органов, их стратегических целей и задач и основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий	Обосновано применение методов мотивации и стимулирования с учетом факторов внешней и внутренней среды государственных органов, их стратегических целей и задач и основываясь на системе поощрений и дисциплинарных взысканий

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

1. Природа формирования института социальной защиты государственных и муниципальных служащих.
2. Понятие и сущность социальной защиты государственных и муниципальных служащих:
3. Значение института социальной защиты в системе построения и функционирования государственной и муниципальной службы
4. Легитимность социальной защиты государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации
5. Обеспечение действия принципа социальной защиты государственных и муниципальных служащих
6. Соотношение понятий социальная защита и социальные гарантии.
7. Зарубежный опыт организации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы
8. Особенности социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы
9. Идентификационные характеристики социально-профессиональной группы «государственные служащие»
10. Идентификационные характеристики социально-профессиональной группы «муниципальные служащие».
11. Особенности социальных рисков государственных и муниципальных служащих.
12. Понятие и сущность социальных гарантий.
13. Правовой статус государственного служащего.
14. Правовой статус муниципального служащего.
15. Гарантии как элемент правового статуса государственного и муниципального служащего.

16. Классификация социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы
17. Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий персонала муниципальной службы.
18. Нормативные правовые акты, устанавливающие перечень социальных гарантий персонала государственной службы.
19. Принципы установления социальных гарантий персонала муниципальной службы
20. Характеристика социальных гарантий персонала государственной службы
21. Характеристика социальных гарантий персонала муниципальной службы
22. Денежное содержание как элемент социальных гарантий на государственной гражданской /муниципальной службы
23. Особенности социальных гарантий федеральных государственных служащих
24. Особенности социальных гарантий государственных гражданских служащих в субъектах РФ
25. Особенности социальных гарантий муниципальных служащих
26. Механизмы реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы
27. Сущность механизма реализации социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.
28. Современные проблемы реализации социальных гарантий госслужащих
29. Тенденции развития системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.
30. Основные направления и способы оптимизации системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

#### Типовые задания

1. Выделить общее и особенное в государственных социальных гарантиях федеральных государственных гражданских служащих и государственных служащих субъектов Российской Федерации (по конкретным субъектам, федеральным округам и т.д.)
2. Объясните причины, согласно которым осуществляется закрепление расходов на государственные социальные гарантии государственных служащих за различными уровнями бюджетной системы Российской Федерации.
3. Проанализируйте инструменты и технологии реализации гарантии для государственных служащих с помощью финансово-экономических механизмов.

#### 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	<p>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.</p>
16-25	<p>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.</p>
6-15	<p>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.</p>
0-5	<p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает</p>

	<p>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.</p>
--	--

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 самостоятельного изучения (самопроверки):*

1. Обеспечение действия принципа социальной защиты государственных и муниципальных служащих
2. Опыт Китая по организации социальных гарантий на государственной и муниципальной службе.
3. Сопоставление правового статуса государственного и муниципального служащего

4. Гарантии как элемент правового статуса государственного и муниципального служащего.
5. Характеристика социальных гарантий на государственной и муниципальной службе
6. Характеристика социальных гарантий персонала федеральной государственной службы.
7. Особенности и характеристика социальных гарантий государственных гражданских служащих в субъектах РФ
8. Механизм реализации каждой из социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.
9. Особенности и характеристика социальных гарантий на муниципальной службе
10. Тенденции развития системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.
11. Способы оптимизации системы социальных гарантий персонала государственной и муниципальной службы.

*Методические рекомендации по подготовке доклада:*

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 решению кейс-заданий*

Кейс-задание, кейс (case) – это конкретная практическая ситуация, рассказывающая о той или иной ситуации, в которой зачастую заложена некая проблема.

Анализ ситуации целесообразно начинать с выявления признаков законности и нарушений в поставленной проблеме;

Корректная постановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации –альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является выявление вариантов решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

При выборе решения нужно опираться как на исторический анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на анализ необходимости осуществления решений;

При составлении процедуры решения нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать?

*Методические рекомендации по выполнению контрольной работы.*

Контрольная работа представляет собой письменное задание по темам, которые

рассматриваются в рамках дисциплины.

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.

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

### **6.1. Основная литература**

1. Охотский Е.В. Государственный служащий: статус, профессия, призвание. – Москва: экономика, 2011 – 702 с.
2. Вернигорова, Т. П. Управление персоналом государственной гражданской службы : учебное пособие для студентов специальности "Управление персоналом" и слушателей образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации / Т. П. Вернигорова, В. С. Нечипоренко ; РАГС при Президенте РФ; Кафедра государственной службы и кадровой политики. Саратов : Научная книга 2013

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Аверин А.Н. Социальная защита государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие.- М.: Изд-во РАГС, 2008.-
2. Апостолова Т.М., Косевич Н.Р. Социальная политика Российской Федерации и правовой механизм ее реализации: Учебное пособие. - М.:ГИЦ «ВЛАДОС» ,2008.
3. Матвеев С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы правового регулирования: монография. - Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2011.
4. Орлова В.Н., Тихомирова О.А. Денежное содержание как элемент социальных гарантий в системе государственной гражданской службы // Среднерусский вестник общественных наук. Выпуск № 3 / 2015.
5. Плетников В. С., Плетникова М. С. Федеральный закон «о механизме обеспечения социальных гарантий на различных видах государственной службы»: общие требования к содержанию в целях разработки управленческих решений // [Вопросы управления](#), Выпуск № 2 (14) / 2015.
6. Bright L. Public Employees with High Levels of Public Service Motivation // Review of Public Personnel Administration. June. 2005. Vol. 25. N. 2. P. 138-154.

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

1. Государственная и муниципальная служба: учебник/ Под ред. В.И. Петрова. – М.: изд-во Юрайт, 2013. – 365 с.
2. Кабашов С.Ю. Организация муниципальной службы. Учебник. М.: Инфра-М, 2012.- 478 с.
3. Киреева Е.Ю. Муниципальная служба: проблемы теории и практики. Монография. М.: РАГС, 2007. – 210 с.
4. Киреева Е.Ю. Правовой статус муниципальных служащих в Российской Федерации. М.: Изд-во РАГС, 2008. – 184 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.

### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. Журнал «СОЦИС»: <http://www.nir.ru/Socio/scipubl/socis.htm>
2. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/text/18748029/?eng=1>
3. Журнал «Проблемы теории и практики управления»: [www.uptp.ru](http://www.uptp.ru)
4. Журнал «Управление персоналом»: <http://www.top-personal.ru>
5. Российская национальная библиотека: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru)
6. Национальная электронная библиотека: [www.nns.ru](http://www.nns.ru)
7. Российская государственная библиотека: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru)

### **6.6. Иные источники**

1. Вернигорова Т.П., Нечипоренко В.С. Управление персоналом. М.: РеалПринт, 2015. – 210 с.
2. Воронин А.В. Муниципальная служба Российской Федерации. Монография. М.: Nota Bene, 2010.
3. Комментарий к Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации»: постатейный/ Под ред. С.Е. Чаннова М.: «Ось-89», 2008. – 320 с.
4. Нечипоренко В.С., Прибыткова Л.В. Муниципальная служба в Российской Федерации. Учебное пособие. М.: РАГС, 2009.-138 с.
5. Щербаков Ю.Н. Государственная и муниципальная служба: учебник. Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 256 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](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/>.