

**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.02.01 Реформирование и развитие системы государственной службы
Российской Федерации**

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

РиРСГС

(краткое наименование дисциплины)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Государственная и муниципальная служба

направленность (профиль/специализация)

бакалавр

квалификация

очная, очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор—составитель:

Кандидат исторических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Борщевский Г.А.

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.....	3
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	3
3. Содержание и структура дисциплины.....	3
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	3
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	3
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	3
6.1. Основная литература.....	3
6.2. Дополнительная литература.....	3
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	3
6.4. Нормативные правовые документы.....	3
6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	3
6.6. Иные источники.....	3
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	3

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

1.1. Дисциплина К.М.02.01 Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-11	владение основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения	ПК-11.2	Способность применять основные технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы
ПК ОС-29	способность разрабатывать аналитические материалы в соответствие со сферой профессиональной деятельности	ПК ОС-29.2	Умение использовать научные методы для анализа материалов по вопросам государственного и муниципального управления, государственной и муниципальной службы, деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждениях, коммерческих и некоммерческих организаций
ДПК-10	владение навыками организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих и контролировать его исполнение	ДПК-10.2	Умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих.

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
собирать, анализировать и структурировать информацию о внутренних и внешних факторах, влияющих на деятельность государственных и муниципальных служащих	ПК-11.2	на уровне знаний: знать сущность и содержание формирования общественного мнения
		на уровне умений: применять методы мониторинга общественного мнения
		на уровне навыков: владеть методами сбора информации об общественном мнении.
участвовать в разработке проектов формирования позитивного имиджа государственной и муниципальной службы и воздействия на общественное мнение	ПК ОС-29.2	на уровне знаний: знать приемы и методы осуществления научной деятельности, используемые для исследования проблем государственной и муниципальной службы
		на уровне умений: анализировать информацию о состоянии экономической, социальной, политической среды
		на уровне навыков: систематизировать информацию
участвовать в работе проектной группы по разработке организационной структуры, распределению полномочий, планировать и осуществлять мероприятия и действия по решению поставленных задач	ДПК-10.2	на уровне знаний: знать сущности и содержания организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа
		на уровне умений: выделять ключевые проблемы и формулировать пути и технологии их решения
		на уровне навыков: осуществлять организационное проектирование отдельных элементов системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины К.М.02.01 Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 40 часов: лекции – 20 часов, практические занятия – 20 часов. Самостоятельная работа составляет 32 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина К.М.02.01 Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации предусмотрена на 4 курсе, в 8 семестре

Дисциплина К.М.02.01 Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации относится к дисциплинам вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина основывается на результатах изучения К.М.02.ДВ.03.01 Формирование имиджа и репутации государственной и муниципальной службы (6 семестр), К.М.02.ДВ.03.02 Основы имиджелогии (6 семестр),

Б1.В.20.ДВ.06.01 Аудит и контроллинг кадрового состава государственного и муниципального органа (7 семестр), Б1.В.20.ДВ.06.02 Кадровый консалтинг в системе государственного и муниципального управления (7 семестр)

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины , час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Причины, цели и программы реформирования системы государственной службы Российской Федерации.	10	4		2		4	О, Д
2	Административная реформа как основа реформирования и развития государственной службы Российской Федерации.	10	4		2		4	О, Д
3	Зарубежный опыт реформирования публичной службы.	8	2		2		4	О, Д
4	Организация государственной службы в правоохранительных органах.	8	2		2		4	О, Д
5	Кадровая политика и ее особенности в различных видах государственной службы.	8	2		2		4	О, Р, Д
6	Развитие системы социальной защиты государственных и муниципальных служащих.	8	2		2		4	О, Д
7	Механизмы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе.	10	2		4		4	О, Д, Т
8	Реформирование и развитие государственной службы как важнейшее условие повышения эффективности государственного управления в России.	10	2		4		4	О, Д
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего:		108	20		20		32	

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

Содержание дисциплины

Тема 1. Причины, цели и программы реформирования системы государственной службы Российской Федерации.

Динамичный характер системы государственной службы и возможные формы ее развития. Логика реформирования государственной службы. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации. Социальные, организационные, нормативно-правовые и кадровые причины, цели, задачи и принципы реформирования государственной службы. Планирование и программирование мероприятий реформы. Ход и результаты реформирования государственной службы. Проблемы результативности мероприятий реформы. Основные направления реализации положений федеральной программы «Реформирование и развитие государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)».

Тема 2. Административная реформа как основа реформирования и развития государственной службы Российской Федерации.

Сущность административной реформы. Основные направления административной реформы: разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов Федерации; уточнение функций и организационной структуры федеральных органов исполнительной власти. Реформа государственной службы как важнейшее направление административной реформы. Правоустановительная, правоприменительная и контрольно-надзорная функции государства. Управление государственным имуществом и предоставление услуг как важнейшие функции государства. Влияние мероприятий административной реформы на процессы реформирования и развития государственной службы. Динамика изменений функций и структуры федеральных органов исполнительной власти. Особенности административной реформы в субъектах Российской Федерации.

Тема 3. Зарубежный опыт реформирования публичной службы

Общая характеристика процессов реформирования публичной службы в зарубежных странах. Основные направления и содержание реформы публичной службы за рубежом.

Способы и организационные формы управления процессом реформирования публичной службы. Особенности вертикальной и горизонтальной мобильности публичных служащих. Зарубежная практика поступления на службу и ее прохождения. Оценка персонала публичной службы. Технологии ротации персонала.

Отличительные особенности административных реформ и модернизации систем государственного управления в странах ближнего и дальнего зарубежья.

Расхождение ключевых направлений реформирования государственной службы зарубежных стран и России. Уроки и возможности адаптации позитивного зарубежного опыта реформирования государственной службы.

Тема 4. Организация государственной службы в правоохранительных органах.

Нормативные правовые основы правоохранительной службы Российской Федерации. Принципы службы в органах внутренних дел. Должности и звания сотрудников органов внутренних дел. Квалификационные требования к должностям. Статус сотрудников органов внутренних дел.

Процедура поступления на службу и ее прохождения в органах внутренних дел. Система социальной защиты кадров правоохранительной службы. Формирование и профессиональное развитие кадрового состава: принципы, технологии.

Организация и прохождение службы в Следственном комитете Российской Федерации.

Особенности правоохранительной службы в Федеральной службе Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков.

Тема 5. Кадровая политика и ее особенности в различных видах государственной службы.

Кадровая политика – одно из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы Российской Федерации.

Характеристика состояния и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы. Цели и приоритетные направления кадровой политики. Основные задачи кадровой политики: управление развитием профессиональных качеств государственных служащих; обновление и ротация кадрового состава; формирование и использование кадрового резерва; объективная оценка результатов деятельности государственных служащих в ходе аттестации и квалификационных экзаменов.

Повышение роли и ответственности кадровых служб, внедрение современных кадровых технологий как важнейшие пути реализации кадровой политики. Специфика кадровой политики на военной и правоохранительной службе

Тема 6. Развитие системы социальной защиты государственных и муниципальных служащих

Служебный характер системы социальной защиты государственных и муниципальных служащих. Виды и формы социальной защиты государственных и муниципальных служащих. Механизмы реализации социальных гарантий государственных служащих.

Регламентация вопросов денежного содержания и пенсионного обеспечения государственных служащих. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных служащих. Модернизация механизмов медицинского обслуживания персонала государственной службы. Проблемы социального страхования государственных служащих.

Процедуры и технологии решения жилищной проблемы для государственных служащих. Пути и методы совершенствования работы по созданию необходимых условий для эффективной служебной деятельности.

Тема 7. Механизмы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе

Правовые основы антикоррупционной деятельности в государственных органах. Характеристика единой для государственной службы системы запретов, ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции. Развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.

Формирование системы контроля деятельности государственных и муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Механизмы обеспечения соблюдения государственными служащими принципов служебного поведения. Процедуры служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны государственных служащих. Обеспечение деятельности комиссий государственных органов по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Тема 8. Реформирование и развитие государственной службы как важнейшее условие повышения эффективности государственного управления в России.

Государственная служба как механизм функционирования государственного аппарата, системы государственного управления. Состояние и тенденции развития государственной службы Российской Федерации. Реформа государственной службы как рациональный и управляемый процесс. Противоречивый характер реформ в различных сферах общественной и государственной жизни страны. Проблемы реформы государственной службы России и пути их решения.

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.02.01 Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
1	Причины, цели и программы реформирования системы государственной службы Российской Федерации.	Опрос, доклад
2	Административная реформа как основа реформирования и развития государственной службы Российской Федерации.	Опрос, доклад
3	Зарубежный опыт реформирования публичной службы.	Опрос, доклад
4	Организация государственной службы в правоохранительных органах.	Опрос, доклад
5	Кадровая политика и ее особенности в различных видах государственной службы.	Опрос, реферат, доклад
6	Развитие системы социальной защиты государственных и муниципальных служащих.	Опрос, доклад
7	Механизмы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе.	Опрос, доклад, тестирование
8	Реформирование и развитие государственной службы как важнейшее условие повышения эффективности государственного управления в России.	Опрос, доклад

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и решению 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,
- защита рефератов по предлагаемым темам,
- количество правильных ответов в ходе тестирования.

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, по результатам защиты реферата, результаты тестирования.

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

Вопросы для подготовки к опросам:

Тема 1. Причины, цели и программы реформирования системы государственной службы Российской Федерации

1. Динамичный характер системы государственной службы и возможные формы ее развития.
2. Логика реформирования государственной службы.
3. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации.

4. Социальные, организационные, нормативно-правовые и кадровые причины, цели, задачи и принципы реформирования государственной службы.
5. Планирование и программирование мероприятий реформы.
6. Ход и результаты реформирования государственной службы.
7. Проблемы результативности мероприятий реформы.
8. Основные направления реализации положений федеральной программы «Реформирование и развитие государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)».

Тема 2. Административная реформа как основа реформирования и развития государственной службы Российской Федерации

1. Сущность административной реформы.
2. Основные направления административной реформы: разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов Федерации; уточнение функций и организационной структуры федеральных органов исполнительной власти.
3. Реформа государственной службы как важнейшее направление административной реформы.
4. Правоприменительная и контрольно-надзорная функции государства.
5. Управление государственным имуществом и предоставление услуг как важнейшие функции государства.
6. Влияние мероприятий административной реформы на процессы реформирования и развития государственной службы.
7. Динамика изменений функций и структуры федеральных органов исполнительной власти.
8. Особенности административной реформы в субъектах Российской Федерации.

Тема 3. Зарубежный опыт реформирования публичной службы

1. Общая характеристика процессов реформирования публичной службы в зарубежных странах.
2. Основные направления и содержание реформы публичной службы за рубежом.
3. Способы и организационные формы управления процессом реформирования публичной службы.
4. Особенности вертикальной и горизонтальной мобильности публичных служащих.
5. Зарубежная практика поступления на службу и ее прохождения. Оценка персонала публичной службы.
6. Технологии ротации персонала.
7. Отличительные особенности административных реформ и модернизации систем государственного управления в странах ближнего и дальнего зарубежья.
8. Расхождение ключевых направлений реформирования государственной службы зарубежных стран и России.
9. Уроки и возможности адаптации позитивного зарубежного опыта реформирования государственной службы.

Тема 4. Организация государственной службы в правоохранительных органах

1. Нормативные правовые основы правоохранительной службы Российской Федерации.
2. Принципы службы в органах внутренних дел.
3. Должности и звания сотрудников органов внутренних дел.

4. Квалификационные требования к должностям.
5. Статус сотрудников органов внутренних дел.
6. Процедура поступления на службу и ее прохождения в органах внутренних дел.
7. Система социальной защиты кадров правоохранительной службы.
8. Формирование и профессиональное развитие кадрового состава: принципы, технологии.
9. Организация и прохождение службы в Следственном комитете Российской Федерации.
10. Особенности правоохранительной службы в Федеральной службе Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков.

Тема 5. Кадровая политика и ее особенности в различных видах государственной службы

1. Кадровая политика – одно из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы Российской Федерации.
2. Характеристика состояния и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы.
3. Цели и приоритетные направления кадровой политики.
4. Основные задачи кадровой политики: управление развитием профессиональных качеств государственных служащих; обновление и ротация кадрового состава; формирование и использование кадрового резерва; объективная оценка результатов деятельности государственных служащих в ходе аттестации и квалификационных экзаменов.
5. Повышение роли и ответственности кадровых служб, внедрение современных кадровых технологий как важнейшие пути реализации кадровой политики.
6. Специфика кадровой политики на военной и правоохранительной службе

Тема 6. Развитие системы социальной защиты государственных и муниципальных служащих

1. Служебный характер системы социальной защиты государственных и муниципальных служащих.
2. Виды и формы социальной защиты государственных и муниципальных служащих.
3. Механизмы реализации социальных гарантий государственных служащих.
4. Регламентация вопросов денежного содержания и пенсионного обеспечения государственных служащих.
5. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных служащих.
6. Модернизация механизмов медицинского обслуживания персонала государственной службы.
7. Проблемы социального страхования государственных служащих.
8. Процедуры и технологии решения жилищной проблемы для государственных служащих.
9. Пути и методы совершенствования работы по созданию необходимых условий для эффективной служебной деятельности.

Тема 7. Механизмы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе

1. Правовые основы антикоррупционной деятельности в государственных органах.

2. Характеристика единой для государственной службы системы запретов, ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции.
3. Развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.
4. Формирование системы контроля деятельности государственных и муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.
5. Механизмы обеспечения соблюдения государственными служащими принципов служебного поведения.
6. Процедуры служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны государственных служащих.
7. Обеспечение деятельности комиссий государственных органов по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Тема 8. Реформирование и развитие государственной службы как важнейшее условие повышения эффективности государственного управления в России

1. Государственная служба как механизм функционирования государственного аппарата, системы государственного управления.
2. Состояние и тенденции развития государственной службы Российской Федерации.
3. Реформа государственной службы как рациональный и управляемый процесс.
4. Противоречивый характер реформ в различных сферах общественной и государственной жизни страны.
5. Проблемы реформы государственной службы России и пути их решения.

Примерные темы докладов:

1. Концептуальные и программные документы на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.
2. Динамика изменений структуры федеральных органов исполнительной власти.
3. Опыт реформирования публичной службы зарубежных стран.
4. Сравнительный анализ содержания и результатов зарубежных реформ с российским опытом.
5. Нормативные правовые основы и организацию правоохранительной службы в конкретном государственном органе.
6. Основные проблемы функционирования и развития государственной службы.
7. Характеристика состояния и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы.
8. Направления повышения уровня профессионализма государственных служащих.
9. Механизмы реализации мероприятий социальной защиты государственных служащих.
10. Тенденции развития механизмов противодействия коррупции на государственной службе.

Примерный вариант теста:

1. На каком уровне существуют программы реформирования государственной службы:
 - А. федеральном
 - Б. региональном
 - В. муниципальном

2. Программы реформирования государственной службы РФ утверждаются:
 - А. президентом
 - Б. правительством
 - В. Государственной Думой
3. Реализовано государственных программ реформирования федеральной государственной службы:
 - А. одна
 - Б. две
 - В. три
 - Г. четыре
4. К числу приоритетов реформирования государственной службы НЕ относится:
 - А. создание системы государственной службы
 - Б. противодействие коррупции
 - В. унификация с мировыми стандартами,
 - Г. развитие системы государственных гарантий
5. Программы реформирования государственной службы связаны с реформой:
 - А. бюджетной
 - Б. административной
 - В. налоговой
6. Орган управления федеральной гражданской службой в РФ:
 - А. подчиняется президенту
 - Б. подчиняется правительству
 - В. находится в смешенном подчинении
 - Г. не существует
7. Модель государственной службы в России:
 - А. карьерная
 - Б. трудовая
 - В. смешенная

Примерные темы рефератов:

1. Концептуальные и программные документы на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.
2. Динамика изменений структуры федеральных органов исполнительной власти.
3. Опыт реформирования публичной службы зарубежных стран.
4. Сравнительный анализ содержания и результатов зарубежных реформ с российским опытом.
5. Нормативные правовые основы и организацию правоохранительной службы в конкретном государственном органе.
6. Основные проблемы функционирования и развития государственной службы.
7. Характеристика состояния и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы.
8. Направления повышения уровня профессионализма государственных служащих.
9. Механизмы реализации мероприятий социальной защиты государственных служащих.

10. Тенденции развития механизмов противодействия коррупции на государственной службе.

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
ПК-11	владение основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения	ПК-11.2	Способность применять основные технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы
ПК ОС-29	способность разрабатывать аналитические материалы в соответствие со сферой профессиональной деятельности	ПК ОС-29.2	Умение использовать научные методы для анализа материалов по вопросам государственного и муниципального управления, государственной и муниципальной службы, деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждениях, коммерческих и некоммерческих организаций
ДПК-10	владение навыками организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих и контролировать его исполнение	ДПК-10.2	Умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-11.2 Способность применять основные технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы	Определяет виды, типы имиджевых технологий Оценивает последствия применения имиджевых технологий с позиций целей и задач своей организации	Безошибочно определены виды, типы имиджевых технологий. Аргументированно оценивает последствия применения имиджевых технологий с позиций целей и задач своей организации.
ПК ОС-29.2 Умение использовать научные методы для анализа материалов по вопросам государственного и муниципального управления, государственной и муниципальной службы, деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, коммерческих и некоммерческих организаций	Использует научные методы при разработке отдельных блоков научно-исследовательских и аналитических материалов по вопросам государственного и муниципального управления, государственной и муниципальной службы, деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, коммерческих и некоммерческих организаций	Аргументированно использует научные методы при разработке отдельных блоков научно-исследовательских и аналитических материалов по вопросам государственного и муниципального управления, государственной и муниципальной службы, деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, коммерческих и некоммерческих организаций
ДПК-10.2 Умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих.	Знает и использует принципы формирования бюджета затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих	Глубоко и всесторонне знает и применяет принципы формирования бюджета затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих.

4.3.2. Типовые оценочные задания

Вопросы к экзамену

1. Концептуальные и программные документы на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.
2. Динамика изменений структуры федеральных органов исполнительной власти.
3. Опыт реформирования публичной службы зарубежных стран.
4. Сравнительный анализ содержания и результатов зарубежных реформ с российским опытом.
5. Нормативные правовые основы и организацию правоохранительной службы в конкретном государственном органе.
6. Основные проблемы функционирования и развития государственной службы.

7. Характеристика состояния и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы.
8. Направления повышения уровня профессионализма государственных служащих.
9. Механизмы реализации мероприятий социальной защиты государственных служащих.
10. Тенденции развития механизмов противодействия коррупции на государственной службе.
11. Динамичный характер системы государственной службы и возможные формы ее развития.
12. Логика реформирования государственной службы.
13. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации.
14. Социальные, организационные, нормативно-правовые и кадровые причины, цели, задачи и принципы реформирования государственной службы.
15. Планирование и программирование мероприятий реформы.
16. Ход и результаты реформирования государственной службы.
17. Проблемы результативности мероприятий реформы.
18. Основные направления реализации положений федеральной программы «Реформирование и развитие государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)».
19. Сущность административной реформы.
20. Основные направления административной реформы: разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов Федерации; уточнение функций и организационной структуры федеральных органов исполнительной власти.
21. Реформа государственной службы как важнейшее направление административной реформы.
22. Правоприменительная и контрольно-надзорная функции государства.
23. Управление государственным имуществом и предоставление услуг как важнейшие функции государства.
24. Влияние мероприятий административной реформы на процессы реформирования и развития государственной службы.
25. Динамика изменений функций и структуры федеральных органов исполнительной власти.
26. Особенности административной реформы в субъектах Российской Федерации.
27. Общая характеристика процессов реформирования публичной службы в зарубежных странах.
28. Основные направления и содержание реформы публичной службы за рубежом.
29. Способы и организационные формы управления процессом реформирования публичной службы.
30. Особенности вертикальной и горизонтальной мобильности публичных служащих.
31. Зарубежная практика поступления на службу и ее прохождения. Оценка персонала публичной службы.
32. Технологии ротации персонала.
33. Отличительные особенности административных реформ и модернизации систем государственного управления в странах ближнего и дальнего зарубежья.
34. Расхождение ключевых направлений реформирования государственной службы зарубежных стран и России.

35. Уроки и возможности адаптации позитивного зарубежного опыта реформирования государственной службы.
36. Нормативные правовые основы правоохранительной службы Российской Федерации.
37. Принципы службы в органах внутренних дел.
38. Должности и звания сотрудников органов внутренних дел.
39. Квалификационные требования к должностям.
40. Статус сотрудников органов внутренних дел.
41. Процедура поступления на службу и ее прохождения в органах внутренних дел.
42. Система социальной защиты кадров правоохранительной службы.
43. Формирование и профессиональное развитие кадрового состава: принципы, технологии.
44. Организация и прохождение службы в Следственном комитете Российской Федерации.
45. Особенности правоохранительной службы в Федеральной службе Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков.
46. Кадровая политика – одно из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы Российской Федерации.
47. Характеристика состояния и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы.
48. Цели и приоритетные направления кадровой политики.
49. Основные задачи кадровой политики: управление развитием профессиональных качеств государственных служащих; обновление и ротация кадрового состава; формирование и использование кадрового резерва; объективная оценка результатов деятельности государственных служащих в ходе аттестации и квалификационных экзаменов.
50. Повышение роли и ответственности кадровых служб, внедрение современных кадровых технологий как важнейшие пути реализации кадровой политики.
51. Специфика кадровой политики на военной и правоохранительной службе
52. Служебный характер системы социальной защиты государственных и муниципальных служащих.
53. Виды и формы социальной защиты государственных и муниципальных служащих.
54. Механизмы реализации социальных гарантий государственных служащих.
55. Регламентация вопросов денежного содержания и пенсионного обеспечения государственных служащих.
56. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных служащих.
57. Модернизация механизмов медицинского обслуживания персонала государственной службы.
58. Проблемы социального страхования государственных служащих.
59. Процедуры и технологии решения жилищной проблемы для государственных служащих.
60. Пути и методы совершенствования работы по созданию необходимых условий для эффективной служебной деятельности.
61. Правовые основы антикоррупционной деятельности в государственных органах.
62. Характеристика единой для государственной службы системы запретов, ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции.
63. Развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.

64. Формирование системы контроля деятельности государственных и муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

65. Механизмы обеспечения соблюдения государственными служащими принципов служебного поведения.

66. Процедуры служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны государственных служащих.

67. Обеспечение деятельности комиссий государственных органов по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

68. Государственная служба как механизм функционирования государственного аппарата, системы государственного управления.

69. Состояние и тенденции развития государственной службы Российской Федерации.

70. Реформа государственной службы как рациональный и управляемый процесс.

71. Противоречивый характер реформ в различных сферах общественной и государственной жизни страны.

72. Проблемы реформы государственной службы России и пути их решения.

Типовые задания:

Тема 1. Причины, цели и программы реформирования системы государственной службы Российской Федерации

Подготовить краткий словарь понятий и терминов, описывающих проблематику реформирования государственной службы.

Проанализировать концептуальные и программные документы на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации с целью сравнения моделей и результатов реформы.

Тема 2. Административная реформа как основа реформирования государственной службы Российской Федерации

Проанализировать концептуальные и программные документы на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации с целью сравнения моделей и результатов реформы.

Проанализировать динамику изменений структуры федеральных органов исполнительной власти и сформулировать выводы о соответствующих изменениях в организации государственной службы.

Тема 3. Зарубежный опыт реформирования публичной службы

Изучить опыт реформирования публичной службы одной из зарубежных стран (по выбору студента).

Осуществить сравнительный анализ содержания и результатов соответствующей реформы с российским опытом.

Тема 4. Организация государственной службы в правоохранительных органах.

Изучить нормативные правовые основы и организацию правоохранительной службы в конкретном государственном органе.

Сформулировать и обосновать основные проблемы ее функционирования и развития

Тема 5. Кадровая политика и ее особенности в различных видах государственной службы

На основе изучения концептуальных документов, статистической, аналитической и социологической информации разработать общую характеристику состояния и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы, а также предложения по повышению уровня профессионализма государственных служащих.

Тема 6. Развитие системы социальной защиты государственных и муниципальных служащих

На основе анализа функционирования конкретного государственного органа разработать модель механизмов реализации мероприятий социальной защиты государственных служащих.

Тема 7. Механизмы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе

На основе изучения нормативных актов, концептуальных документов, статистической, аналитической и социологической информации разработать общую характеристику состояния и тенденций развития механизмов противодействия коррупции на государственной службе.

Тема 8. Реформирование и развитие государственной службы как важнейшее условие повышения эффективности государственного управления в России

Подготовить анализ одной из проблем, выносимых на данное практическое занятие, и предложить направления ее решения.

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 самостоятельного изучения:

1. Планирование и программирование мероприятий реформы.
2. Ход и результаты реформирования государственной службы.
3. Проблемы результативности мероприятий реформы.
4. Управление государственным имуществом и предоставление услуг как важнейшие функции государства.
5. Влияние мероприятий административной реформы на процессы реформирования и развития государственной службы.
6. Динамика изменений функций и структуры федеральных органов исполнительной власти.
7. Особенности административной реформы в субъектах Российской Федерации.
8. Отличительные особенности административных реформ и модернизации систем государственного управления в странах ближнего и дальнего зарубежья.
9. Расхождение ключевых направлений реформирования государственной службы зарубежных стран и России.
10. Уроки и возможности адаптации позитивного зарубежного опыта реформирования государственной службы.
11. Формирование и профессиональное развитие кадрового состава: принципы, технологии.
12. Организация и прохождение службы в Следственном комитете Российской Федерации.
13. Особенности правоохранительной службы в Федеральной службе Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков.
14. Основные задачи кадровой политики: управление развитием профессиональных качеств государственных служащих; обновление и ротация кадрового состава; формирование и использование кадрового резерва; объективная оценка результатов деятельности государственных служащих в ходе аттестации и квалификационных экзаменов.
15. Повышение роли и ответственности кадровых служб, внедрение современных кадровых технологий как важнейшие пути реализации кадровой политики.
16. Специфика кадровой политики на военной и правоохранительной службе.
17. Процедуры и технологии решения жилищной проблемы для государственных служащих.
18. Пути и методы совершенствования работы по созданию необходимых условий для эффективной служебной деятельности.
19. Процедуры служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны государственных служащих.
20. Обеспечение деятельности комиссий государственных органов по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Краткие методические указания по написанию реферата

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

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых

пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате A4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. 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.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
- намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.

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 выполнению тестовых заданий

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать 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. Маликова Я.И. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие Вологда : ВоГУ, 2014 <http://e.lanbook.com/book/93142>
2. Кабашов С.Ю. Государственная служба Российской Федерации М. : ФЛИНТА, 2012 <http://e.lanbook.com/book/84184>
3. Государственная и муниципальная служба. Учебник для бакалавров / Отв. ред. Охотский Е.В. М. : Юрайт 2015 http://www.biblio-online.ru/thematic/?17&id=urait.content.13C63AA4-D72D-460D-942F-4236955E209C&type=c_pub
4. Знаменский, Д.Ю. Государственная и муниципальная служба. [Электронный ресурс] СПб. : ИЦ Интермедия 2013 <http://e.lanbook.com/book/55357>

6.2. Дополнительная литература

1. Игнатов, В. Г. Государственная и муниципальная служба России: история и современность : учебное пособие : допущено Советом УМО вузов России по специальности "Государственное и муниципальное управление" / В. Г. Игнатов. - 5-е изд., доп. и перераб. Ростов н/Д : МарТ : Феникс 2011 4
2. Халилова, Т.В. Государственная и муниципальная служба: тексты лекций. Казань : КНИТУ 2013 <http://e.lanbook.com/book/73247>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов, В.С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов : монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М. : Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.
2. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные. — М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральный Закон от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ, СЗ РФ № 22, 2003, ст. 2063.
2. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Федеральный Закон от 18 июля 2004 г. №79-ФЗ, СЗ РФ № 31, 2004, ст. 3215.
3. «О противодействии коррупции», Федеральный Закон от 28 декабря 2008 г. №273//Российская газета.-2008.-30 декабря.
4. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации. Поручение Президента РФ от 15 августа 2001г., № пр-1496.
5. Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 годах. (в ред. распоряжения Правительства Российской Федерации от 09.02.2008 №157-р, постановления Правительства Российской Федерации от 28.03.2008 №221)
6. «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.)». Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 СЗ РФ 2002, № 47, ст. 4664.

7. «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». Указ Президента РФ от 10 марта 2009г. № 261. РГ от 13 марта 2009 г. № 43 (4867).

8. «Об основных направлениях совершенствования государственного управления». Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601.

9. 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"

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

11. 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"

12. 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>

13. Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа»

14. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации (утв. Указом Президента Российской Федерации 15.08.2001 №Пр-1496)

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы

1. Сайт Президента Российской Федерации <http://www.kremlin.ru/>
2. Сайт Правительства Российской Федерации <http://www.government.ru/>
3. Сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>
4. Сайт Министерства труда и социальной защиты <http://www.mintrud.ru/>

6.6. Иные источники

1. Борщевский Г.А. Государственная служба: учебник. М.: Юрайт, 2016.
2. Барабашев А.Г. Кризис государственного управления и его влияние на основные административные парадигмы государства и бюрократии // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 3. С. 163-194.
3. Реформа государственной службы России. История попыток реформирования с 1992 по 2000 г. Под ред. Т.В. Зайцевой. М.: Весь Мир, 2003.
4. Нормирование численности государственных гражданских служащих в сфере осуществления контроля (надзора) и предоставления государственных услуг: монография. Е.И. Добролюбова, В.Н. Южаков и др. М.: Дело, 2015.
5. Оболенский А.В. Этика и ответственность в публичной службе // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 1. С. 7-32
6. Программы реформирования и развития государственной службы.
7. Фотина Л.В. Оплата труда: государственная гражданская служба. М.: РАГС, 2007.
8. Чекин М.А. Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих России: история, практика, эксперименты, перспективы. М. : НИУ ВШЭ, 2014.
9. Зайцева Т.В. Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования // Вопросы ГМУ. 2016. № 4.

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 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

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