

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой государственной службы и
кадровой политики

Протокол от «27» июня 2017 г. № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.3.1 Оценка эффективности государственной службы

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

ОЭГС

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Государственная служба и кадровая политика

(направленность (профиль))

Магистр

(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная

(форма(ы) обучения)

2016

(год набора)

Москва, 2016 г.

Автор–составитель:

Доцент, кандидат военных наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Жильцов В.И.

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

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|--|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы | 5 |
| 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО | 5 |
| 3. Содержание и структура дисциплины (модуля) | 8 |
| 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) | 7 |
| 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) | 15 |
| 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) | 16 |
| 6.1. Основная литература | 16 |
| 6.2. Дополнительная литература | 16 |
| 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы | 16 |
| 6.4. Нормативные правовые документы | 17 |
| 6.5. Интернет-ресурсы | 18 |
| 6.6. Иные источники | Ошибка! Закладка не определена. |
| 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы | 18 |

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

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.3.1 "Оценка эффективности государственной службы" обеспечивает овладение следующими компетенциями:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|---|--------------------------------|--|
| | владение знаниями и умениями для решения вопросов рационального использования кадрового потенциала организации для достижения целей государственного и муниципального управления, для решения вопросов кадровой политики и проведения кадрового аудита. | ДПК-3.2 | Готовность на прикладном уровне применять теоретические положения к решению практических задач рационального использования кадрового потенциала с целью достижения целей государственного и муниципального управления и целей организации. |
| ДПК-4 | обладание навыками организации, оценки, контроля и регламентации служебной деятельности персонала государственной и муниципальной службы | ДПК- 4.2 | Способность управлять кадровой безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности, механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества; знать проблемы федеративных и этнополитических отношений, сущность, критерии, методы оценки государственной службы, систему поощрений и наказаний на государственной службе. |
| ДПК-6 | умение использовать полученные знания для реализации принципов профессиональной компетентности, востребованности, со- | ДПК-6.2 | Способность реализовывать принципы профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | циально–правовой защищенности в процессе управления служебной деятельностью сотрудников аппаратов органов государственного и муниципального управления | | |
|--|--|--|--|

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

| ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта, или по результатам форсайт-сессии) | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|--|--------------------------------|--|
| Владение знаниями и умениями для решения вопросов рационального использования кадрового потенциала организации для достижения целей государственного и муниципального управления, для решения вопросов кадровой политики и проведения кадрового аудита | ДПК-3.2 | на уровне знаний определяет общие принципы определения показателей и критериев оценки государственных служащих |
| | | на уровне умений свободно ориентируется в возможных показателях и критериях оценки государственных служащих |
| | | на уровне навыков владеет методами разработки показателей и критериев оценки государственных гражданских служащих |
| Обладание навыками организации, оценки, контроля и регламентации служебной деятельности персонала государственной и муниципальной службы | ДПК-4.2 | на уровне знаний: понимает сущность форм и методов оценки государственных гражданских служащих |
| | | на уровне умений выявляет значимость факторов, влияющих на оценку при реализации различных кадровых технологий. |
| | | на уровне навыков критически анализирует и оценивает эффективность реализации кадровых технологий в государственных органах. |

| | | |
|--|---------|--|
| Умение использовать полученные знания для реализации принципов профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности в процессе управления служебной деятельностью сотрудников аппаратов органов государственного и муниципального управления | ДПК-6.2 | На уровне знаний: знать порядок разработки должностных регламентов |
| | | На уровне умений выявляет взаимосвязь между решаемыми задачами и требуемыми показателями эффективности |
| | | На уровне навыков способен разработать показатели и критерии эффективности для конкретной должности государственной или муниципальной службы |

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.3.1 "Оценка эффективности государственной службы" составляет 2 зачётные единицы. Дисциплина изучается по очной форме обучения во 2 семестре, по очно-заочной форме обучения в третьем семестре, по заочной форме обучения в 4 семестре. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет: **по очной форме обучения** 36 часов: лекции – 10 часов, практические занятия – 26 часов. Самостоятельная работа составляет 36 часов; **по очно-заочной форме обучения**: контактная работа с преподавателем - 16 часов, из них лекции - 8 часов, практические занятия - 8 часов. Самостоятельная работа составляет 56 часов; **по заочной форме обучения**: контактная работа с преподавателем - 12 часов: лекции - 4 часа, практические занятия - 8 часов, СРП - 4 часа, самостоятельная работа - 56 часов.

Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.3.1 "Оценка эффективности государственной службы" относится к числу дисциплин по выбору вариативной части программы Блока 1. «Дисциплины (модули)» ОП ВО по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин "Теория и механизмы современного государственного управления", "Правовое обеспечение государственного и муниципального управления", "Система государственной службы Российской Федерации", "Отечественный опыт государственной службы".

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для дисциплин "Поощрения и дисциплинарные взыскания в деятельности государственных служащих", "Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих".

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (2 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

| № | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины (модуля), час | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации |
|----------------------|---|--------------------------------|---|----|----|-----|----|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Очная форма обучения | | | | | | | | |
| 1. | Сущность показателей и критериев эффективности в системе государственной службы. | 16 | 2 | | 6 | | 8 | О,Д |
| 2. | Показатели эффективности деятельности государственных органов и их структурных подразделений. | 16 | 2 | | 4 | | 8 | О,Д |
| 3. | Показатели эффективности и результативности деятельности государственных служащих. | 16 | 2 | | 6 | | 8 | О,Д |
| 4. | Показатели эффективности реализации отдельных мероприятий в системе государственной службы. | 12 | 2 | | 4 | | 6 | О,Д |
| 5. | Показатели социальной эффективности органов государственной власти. | 12 | 2 | | 4 | | 6 | О,Д |
| | Промежуточная аттестация | | | | | | | Зачет |
| Всего | | 72 | 10 | | 26 | | 36 | |

Очно - заочная форма обучения

| № | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины (модуля), час | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации |
|-----------------------------|---|--------------------------------|---|----|----|-----|----|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Очно-заочная форма обучения | | | | | | | | |
| 1. | Сущность показателей и критериев эффективности в системе государственной службы. | 16 | 2 | | 2 | | 12 | О,Д |
| 2. | Показатели эффективности деятельности государственных органов и их структурных подразделений. | 16 | 2 | | 2 | | 12 | О,Д |
| 3. | Показатели эффективности и результативности деятельности государственных служащих. | 16 | 2 | | 2 | | 12 | О,Д |
| 4. | Показатели эффективности реализации отдельных мероприятий в системе государственной службы. | 12 | 2 | | | | 10 | О,Д |
| 5. | Показатели социальной эффективности органов государственной власти. | 12 | | | 2 | | 10 | О,Д |
| | Промежуточная аттестация | | | | | | | Зачет |
| Всего | | 72 | 8 | | 8 | | 56 | |

Заочная форма обучения

| № | Наименование тем | Объем дисциплины (модуля), час | | | | | | Форма те- |
|---|------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|-----------|
|---|------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|-----------|

| | (разделов) | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | кушего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации |
|------------------------|---|-------|---|----|----|-----|----|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Заочная форма обучения | | | | | | | | |
| 1. | Сущность показателей и критериев эффективности в системе государственной службы. | 16 | 2 | | 2 | | 12 | О,Д |
| 2. | Показатели эффективности деятельности государственных органов и их структурных подразделений. | 16 | | | 2 | 2 | 12 | О,Д |
| 3. | Показатели эффективности и результативности деятельности государственных служащих. | 16 | 2 | | 2 | | 12 | О,Д |
| 4. | Показатели эффективности реализации отдельных мероприятий в системе государственной службы. | 12 | | | | 2 | 10 | О,Д |
| 5. | Показатели социальной эффективности органов государственной власти. | 12 | | | 2 | | 10 | О,Д |
| | Промежуточная аттестация | | | | | | | Зачет |
| Всего | | 72 | 4 | | 8 | 4 | 56 | |

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д) по одной из тем, реферат (Р) по одной из тем.

** - формы промежуточной аттестации: зачет.

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Сущность показателей и критериев эффективности в системе государственной службы.

Требования нормативных правовых актов по внедрению показателей эффективности и результативности в государственной службе. Скалярные и векторные показатели эффективности. Критерии пригодности, превосходства, оптимальности и сравнительные критерии, критерии оптимальности и адаптивности. Эффективность по Парето. Целевая и исполнительская эффективность в государственной службе

Тема 2. Показатели эффективности деятельности государственных органов и их структурных подразделений.

Показатели эффективности государственных органов. Возможные показатели эффективности деятельности структурных подразделений. Алгоритм разработки и внедрения показателей и критериев эффективности в практику государственных органов. Сущность теоремы Геделя.

Тема 3. Показатели эффективности и результативности деятельности государственных служащих.

Количественные, процентные, рейтинговые, экономические, временные показатели деятельности государственных служащих. Целесообразная периодичность определения показателей эффективности государственных служащих. Возможности применения количественных показателей эффективности деятельности государственных служащих при проведении аттестации.

Тема 4. Показатели эффективности реализации отдельных мероприятий в системе государственной службы.

Показатели эффективности дополнительного профессионального образования, показатели эффективности использования кадровых резервов, других кадровых

технологий.

Тема 5. Показатели социальной эффективности органов государственной власти.

Показатели эффективности деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Метод экспертной оценки.

Показатели социальной эффективности: среднее денежное содержание, текучесть персонала, темпы роста денежного содержания, уровень квалификации персонала, уровень служебной и исполнительской дисциплины, профессионально-квалификационная структура, социальная структура персонала

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.3.1 "Оценка эффективности государственной службы" используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

| Тема (раздел) | | Формы (методы) текущего контроля успеваемости |
|---------------|---|---|
| Тема 1. | Сущность показателей и критериев эффективности в системе государственной службы. | опрос, доклад |
| Тема 2. | Показатели эффективности деятельности государственных органов и их структурных подразделений. | опрос, доклад |
| Тема 3. | Показатели эффективности и результативности деятельности государственных служащих. | опрос, доклад |
| Тема 4. | Показатели эффективности реализации отдельных мероприятий в системе государственной службы. | опрос, доклад |
| Тема 5 | Показатели социальной эффективности органов государственной власти. | опрос, доклад |

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

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,
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

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

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам написания реферата.

Примерные темы для опроса, докладов:

1. Требования нормативных правовых актов по внедрению показателей эффективности и результативности в государственной службе.
2. Скалярные и векторные показатели эффективности.
3. Критерии пригодности, превосходства, оптимальности и сравнительные критерии, критерии оптимальности и адаптивности. Эффективность по Парето.
4. Целевая и исполнительская эффективность в государственной службе. Показатели эффективности государственных органов.
5. Возможные показатели эффективности деятельности структурных подразделений.
6. Алгоритм разработки и внедрения показателей и критериев эффективности в практику государственных органов.
7. Возможные показатели деятельности государственных служащих.
8. Сущность теоремы Геделя.
9. Показатели эффективности государственных органов.
10. Возможные показатели эффективности деятельности структурных подразделений.
11. Алгоритм разработки и внедрения показателей и критериев эффективности в практику государственных органов.
12. Показатели эффективности выполнения мероприятий в системе государственной службы.
13. Социальная эффективность органов государственной власти.
14. Методы экспертной оценки.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|---|--------------------------------|---|
| ДПК-3 | владение знаниями и умениями для решения вопросов рационального использования кадрового потенциала организации для достижения целей государственного и муниципального управления, для решения вопросов кадровой политики и проведения кадрового аудита. | ДПК-3.2 | Готовность на прикладном уровне применять теоретические положения к решению практических задач рационального использования кадрового потенциала с целью достижения целей государственного и муниципального управления и целей организации. |
| ДПК-4 | обладание навыками организации, оценки, контроля и регламентации служебной деятельности персонала государственной и муниципальной службы | ДПК- 4.2 | Способность управлять кадровой безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности, механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества; знать |

| | | | |
|-------|--|---------|--|
| | | | проблемы федеративных и этнополитических отношений, сущность, критерии, методы оценки государственной службы, систему поощрений и наказаний на государственной службе. |
| ДПК-6 | умение использовать полученные знания для реализации принципов профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности в процессе управления служебной деятельностью сотрудников аппаратов органов государственного и муниципального управления | ДПК-6.2 | Способность реализовывать принципы профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности |

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|--|--|---|
| ДПК-3.2 Готовность на прикладном уровне применять теоретические положения к решению практических задач рационального использования кадрового потенциала с целью достижения целей государственного и муниципального управления и целей организации. | <p>Исследует конкретные практики реализации государственной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости населения</p> <p>Определяет взаимосвязь технологий и методов работы с кадрами в государственных институтах и в организации</p> <p>Составляет список задач по рациональному использованию кадрового потенциала организации</p> <p>Устанавливает причинно-следственные, функциональные и иных взаимосвязи между типом кадровой политики и технологиями управления персоналом.</p> <p>Исследует практику кадрового аудита.</p> | <p>Идентифицированы сущностные характеристики государственной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости населения в конкретных практиках ее реализации.</p> <p>В полной мере определена взаимосвязь различных методов управления персоналом для решения практических задач.</p> <p>Правильно составлен список задач по рациональному использованию кадрового потенциала организации. Установлены взаимосвязи между типом кадровой политики и технологиями управления персоналом.</p> <p>Исследована практика кадрового аудита включая стратегический аудит на конкретных примерах.</p> |
| ДПК- 4.2 Способность управлять кадровой безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности, механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по | <p>Способность управлять кадровой безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности;</p> <p>знает и применяет механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества;</p> | <p>Принимает управленческие решения в сфере обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>Применяет механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества</p> <p>Анализирует проблемы федеративных и этнополитических отношений и предлагает механизмы их совершенствования.</p> <p>Применяет инструменты оценки эффективности деятельности государственных органов</p> |

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|--|---|---|
| обеспечению кадровой безопасности общества; знать проблемы федеративных и этнополитических отношений, сущность, критерии, методы оценки государственной службы, систему поощрений и наказаний на государственной службе. | знает проблемы федеративных и этнополитических отношений и предлагает механизмы их совершенствования; понимает сущность, знает критерии, методы оценки эффективности деятельности государственных органов и государственных служащих; знает и применяет систему поощрений и взысканий к государственным служащим. | и государственных служащих. Правильно применяет систему поощрений и взысканий к государственным служащим |
| ДПК-6.2 Способность реализовывать принципы профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности | Опирается на теоретические и эмпирические знания при реализации принципов профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности персонала органов публичной власти. | Четко знает и владеет принципами профессиональной компетентности, востребованности, социально-правовой защищенности персонала органов публичной власти. |

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

1. Алгоритм разработки и внедрения показателей и критериев эффективности в практику государственных органов.
2. Сущность теоремы Геделя.
3. Показатели эффективности государственных органов.
4. Возможные показатели эффективности деятельности структурных подразделений. Эффективность деятельности кадровых служб по предотвращению коррупционных нарушений.
5. Алгоритм разработки и внедрения показателей и критериев эффективности в практику государственных органов.
6. Сущность теоремы Геделя.
7. Эффективность проведения конкурсов и аттестаций на государственной службе.
8. Социальная эффективность органов государственной власти.
9. Эффективность кадровых резервов на государственной службе.
10. Эффективность системы управления государственной службой.
11. Сущность экспертной оценки в процессе анализа достигнутых результатов.
12. Эффективность мероприятий по предоставлению сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера государственных служащих.
13. Сущность оценки деятельности государственных служащих по методу 360 градусов.
14. Эффективность мероприятий по дополнительному профессиональному образованию государственных служащих.
15. Содержание программы по развитию системы государственной службы на 2016-2018 годы.
16. Требования нормативных правовых актов по внедрению показателей эффективности и результативности в государственной службе.
17. Скалярные и векторные показатели эффективности.

18.Критерии пригодности, превосходства, оптимальности и сравнительные критерии, критерии оптимальности и адаптивности. Эффективность по Парето.

19.Целевая и исполнительская эффективность в государственной службе. Показатели эффективности государственных органов.

20.Возможные показатели эффективности деятельности государственных служащих.

На зачете студенту предлагается ответить на два вопроса. Один из вопросов содержит практическое задание.

Примеры практических заданий:

1.В кадровом департаменте прошло одновременно очное и дистанционное обучение : 13 человек отправили обучаться в подмосковный пансионат, 24 учились дистанционно. После обучения спустя две недели все прошли дистанционное тестирование. Результаты показали следующие:

- В группе "очников" 3 студента ответили на 100 % правильных ответов по тесту, 7 - 90 % правильно, 2 - 80 %, 1 - 70 %.
- В группе "дистанционщиков" такие результаты: 2 студента - 100 % правильных ответов, 6 - 90 %, 8 - 80 %, 4 - 70 %, 3 - 60 %, 1 - 50 % правильных ответов.

Вопрос к кейсу:

1. Представьте данные в виде таблицы;
2. Визуализируйте данные (каким типом диаграммы воспользуетесь)
3. Определите статистический критерий для решения
4. Ответьте на вопрос: можно ли по полученным результатам утверждать, что очное обучение эффективней дистанционного (или наоборот, или они не отличаются по эффективности)

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 профессио- |

| | |
|------|---|
| | нальных 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 «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций проводятся в соответствии с Уставом Академии (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.05.2012 г. N 473), Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС (утв. Приказом ректора от 25.01.2012 г. №01-349; изм. от 07.06.2013 г.), Порядке организации и проведения практики студентов, осваивающих в РАНХиГС образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры (утв. Приказом ректора от 11.05.2016 г. №01-2212).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

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).

Методические указания по подготовке к опросу

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

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

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

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

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

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины

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

6.1. Основная литература

1. Жильцов В.И., Учебное пособие "Оценка эффективности в системе государственной службы", М: Проспект, 2017. -96 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2011.-554с.
2. Веснин В.Р., Кафидов В.В. Корпоративное управление: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013.-368с.
3. Дементьева А.Г. Основы корпоративного управления: учебное пособие. – М.: Магистр, 2012.-321с.
4. Каплан, Роберт С., Нортон Дейвид П Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию. – М.: Олимп-Бизнес, 2011.-304с.
5. Attorney Amy DelPo. The Performance Appraisal Handbook: Legal & Practical Rules for Managers NOLO, 2012.
6. Seilheimer A. Human resource accounting : suitable methods for assessing human resources in the civil service. – Stuttgart : Ibidem-Verl, 2012.

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. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html>.—ЭБС «IPRbooks»
3. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта,

- 2015.— 22 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Культурология [Электронный ресурс]: методические рекомендации для подготовки к семинарским занятиям/ И.А. Акимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2014.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/30884.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. 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»
6. Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Новиков В.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 34 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
8. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015.— 97 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. 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. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.
1. Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления» от 9 февраля 2009 г. № 8.
2. Указ Президента Российской Федерации «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» от 1 февраля 2005 г. № 111.
3. Указ Президента РФ «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 16 февраля 2005 г. № 159.
4. Указ Президента Российской Федерации «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ» от 21.08.2012 № 1199.
5. Указ Президента Российской Федерации «Об оценке эффективности деятельности руководителей ФОИВ и высших должностных лиц субъектов РФ по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности» от 10.09.2012 № 1276.
6. Указ Президента Российской Федерации «О федеральных кадровых резервах Вооруженных Сил Российской Федерации, внутренних войск Министерства внутренних

дел Российской Федерации, Войск Гражданской обороны и Федерального агентства специального строительства» от 16 февраля 2009 г. № 173.

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

8. Постановление Правительства Российской Федерации «О порядке разработки и утверждения административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг» от 11 ноября 2005 г. № 679.

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-Р «Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2008 годах».

6.5. Интернет-ресурсы

1. Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров <http://www.gossluzhba.gov.ru/>

2. Правовые системы : Гарант и Консультант +

3. Портал образовательных ресурсов: <http://www.edu.ru>

4. Информационный портал ГЦП «Электронная Москва»: <http://www.el-mos.ru/> Сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru>

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы. Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

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