

**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

кафедрой государственной службы и
кадровой политики

Протокол от «27» июня 2017 г. № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.4 Поощрения и дисциплинарные взыскания в деятельности государственных
служащих

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

ПДВДГС

(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, заочная, очно-заочная

(форма(ы) обучения)

2016

(год набора)

Москва, 2016 г.

Автор–составитель:

Кандидат социологических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Федотова П.Я.

И.о. Заведующей кафедрой государственной службы и кадровой политики 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)	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	20
6.1. Основная литература	20
6.2. Дополнительная литература	20
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	21
6.4. Нормативные правовые документы	22
6.5. Интернет-ресурсы	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	23

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

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.4 «Поощрения и дисциплинарные взыскания в деятельности государственных служащих» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код Компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
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.

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
организовывать и планировать деятельность органов публичной власти, формировать организационные структуры управления, распределять функции, полномочия и ответственность;	ДПК-4.2	на уровне знаний: обладает знанием - системы государственной службы, особенностей ее видов; системы оценочных технологий и системы поощрений и взысканий, применяемых к государственным служащим;
		на уровне умений: может определять приоритеты, цели и задачи, планировать профессиональную деятельность; разрабатывать управленческие решения в процессе управления кадровой безопасностью.

		на уровне навыков: использует оценочные технологии эффективности государственной службы и деятельности государственных служащих; процедуры применения взысканий к государственным служащим.
--	--	---

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

Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.4 «Поощрения и дисциплинарные взыскания в деятельности государственных служащих» составляет 2 зачётные единицы. Дисциплина изучается во 2 семестре на очной форме обучения, в третьем – на очно-заочной и заочной формах обучения. **ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ:** количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 36 часов: лекции – 10 часов, практические занятия – 26 часов, самостоятельная работа составляет 36 часов. **ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ:** количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 12 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа составляет 56 часов. **ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ:** количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 16 часов: лекции – 8 часов, практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа составляет 56 часов.

Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.4 «Поощрения и дисциплинарные взыскания в деятельности государственных служащих» 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: Б1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного управления», Б1.Б.4 «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления», Б1.Б.6 «Управление в социальной сфере», Б1.В.ОД.1 «Система государственной службы Российской Федерации», Б1.В.ДВ.8 «Самоменеджмент».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.В.ОД.6 «Кадровая подсистема лидерства и управления командой на государственной службе», Б1.В.ОД.8 «Оплата труда и социальная защита государственных служащих», Б1.В.ОД.11 «Нравственные основы государственной и муниципальной службы», Б1.В.ДВ.6 «Управление общественными связями на государственной и муниципальной службе», Б1.В.ДВ.7 «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих», Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (2 семестр ОФО, 3 семестр ЗФО, ОЗФО).

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.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	8	2		2		4	О,Р
2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	10	2		4		4	О,Д
3.	Ресурсы мотивации на государственной и муниципальной службе	10	2		4		4	О,Р
4.	Модели управления мотивацией в организациях	12	2		4		6	О,Р
5.	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе	12	2		4		6	О,Р
6.	Управление деструктивной мотивацией	10			4		6	О,Р
7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	10			4		6	О,Р
	Промежуточная аттестация							ЗАЧЕТ
Всего		72	10		26		36	

Заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемо сти*, промежу точной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1.	Эволюция взглядов на	14			2		12	О,Р

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемо сти*, промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	мотивацию и стимулирование трудовой деятельности							
2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	16	2				14	О,Д
3.	Ресурсы мотивации на государственной и муниципальной службе	16	2				14	О,Р
4.	Модели управления мотивацией в организациях	14			2		12	О,Р
5.	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службы	14			2		12	О,Р
6.	Управление деструктивной мотивацией	14					14	О,Р
7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	16			2		14	О,Р
	Промежуточная аттестация	4						ЗАЧЕТ
Всего		108	4		8		92	

Очно-заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемо сти*, промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
1.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	10			2		8	О,Р
2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	12	2		2		8	О,Д
3.	Ресурсы мотивации на государственной и	12	2		2		8	О,Р

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемо сти*, промежу точной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	муниципальной службе							
4.	Модели управления мотивацией в организациях	12	2		2		8	О,Р
5.	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службы	10	2				8	О,Р
6.	Управление деструктивной мотивацией	8					8	О,Р
7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	8					8	О,Р
	Промежуточная аттестация							ЗАЧЕТ
Всего		72	8		8		56	

Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Теория и методология мотивации профессиональной деятельности

1.1 Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

Классические и современные теории трудовой мотивации. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Содержание теории мотивации А.Маслоу, Ф.Герцберга, К.Альдерфера и Д.МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К.Левина, В.Х.Врумма и Д.Аткинсона, Л.Портера и Э.Лоулера, С.Адамса, Д.Мак-Грегора, Б. Скиннера и др. о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации. Содержание теории мотивации А.Маслоу, Ф.Герцберга, К.Альдерфера и Д.МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К.Левина, В.Х.Врумма и Д.Аткинсона, Л.Портера и Э.Лоулера, С.Адамса, Д.Мак-Грегора, Б. Скиннера и др. о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.

1.2 Структура, функции и механизм трудовой мотивации

Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Система и структура мотивации. Сущность механизма мотивации труда. Ресурсы мотивации. Физиологический и социальный механизмы мотивации. Субъективный процесс мотивации. Ценности и установки, их влияние на мотивацию трудовой деятельности.

Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной целенаправленности, силе проявления и другим признакам. Взаимосвязь потребностей, интересов, ценностей и установок в мотивационном процессе. Мотивационное ядро личности и организации. Мотивационный профиль персонала.

1.3 Ресурсы мотивации на государственной и муниципальной службе

Ресурсный подход к мотивации труда в организации. Ресурсы мотивации как компоненты организационных возможностей в условиях принятой стратегии работы с персоналом. Общая классификация ресурсов и стимулов в различных системах мотивации. Материальные ресурсы и денежные стимулы. Социальные возможности организации и система социальных льгот и компенсаций. Компенсационная политика организации как важнейший элемент корпоративного стандарта компании в работе с персоналом.

Административные ресурсы и организационные стимулы. Стимулы, связанные с организацией, содержанием и условиями труда.

Стратификационные стимулы. Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные ресурсы мотивации в организации. Стимулы группового влияния и стимулы развития.

1.4 Модели управления мотивацией в организациях

Моделирование как метод управления в социальных системах. Принципы моделирования. Базовая модель мотивации, ее компоненты. Основные требования к управлению трудовой мотивацией: оценка мотивов и потребностей профессиональной деятельности. Изучение структуры мотивации с целью ее совершенствования.

Алгоритм разработки модели управления мотивацией трудовой деятельности: оценка организационных ресурсов; разработка системы диагностики потребностей и мотивов трудовой деятельности; согласование целей организации с целеполаганием оцениваемых сотрудников и стратегией организации; разработка принципов стимулирования и критериев мотивирующей организации трудовой деятельности; разработка системы вознаграждений и наказаний; оценка удовлетворенности трудовой деятельностью; поведение мотивационного аудита; оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Раздел 2. Практика управления мотивацией профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих

2.1 Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе

Нормативно-правовой статус системы мотивации и стимулирования труда государственных служащих.

Формы и методы стимулирования профессиональной служебной деятельности в различных видах государственной службы, их особенности. Состояние системы материального стимулирования государственных служащих. Уровень удовлетворенности трудом на государственной службе. Связь размера денежного содержания с показателями эффективности и результативности деятельности служащего.

Система социальных гарантий, льгот и компенсаций на государственной службе. Система морального стимулирования на государственной службе. Мотивация общественного служения как инструмент совершенствования системы стимулирования труда на государственной службе.

2.2 Управление деструктивной мотивацией

Понятие и виды деструктивной мотивации. Мотивация и демотивация. Микрополитика в организации и микрополитическая мотивация как результат сопоставления различных моделей реализации личных интересов работников организации.

Факторы микрополитической мотивации: личностные и ситуационные. Механизм формирования микрополитической мотивации в организации.

Издержки деструктивной мотивации. Пути ослабления микрополитической мотивации.

2.3 Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала

Диагностический инструментарий оценки мотивации. Формы и методы оценки

эффективности систем мотивации в организациях. Мотивационный аудит как технология анализа, оценки и оптимизации систем мотивации и стимулирования труда персонала.

Цели и задачи мотивационного аудита: оценка системы мотивации персонала и взаимосвязей между уровнями управления персоналом в организации; оценка мотивационного потенциала персонала организации (выявление мотивационного профиля); определение соответствия действующей системы мотивации мотивационным ресурсам и стратегии организации; выработка практических рекомендаций.

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.4 «Поощрения и дисциплинарные взыскания в деятельности государственных служащих» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	опрос, реферат
Тема 2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	опрос, доклад
Тема 3.	Ресурсы мотивации на государственной и муниципальной службе	опрос, реферат
Тема 4.	Модели управления мотивацией в организациях	опрос, реферат
Тема 5	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе	опрос, реферат
Тема 6.	Управление деструктивной мотивацией	опрос, реферат
Тема 7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	опрос, реферат

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.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Раздел 1. Теория и методология мотивации профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих

1.1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

Вопросы:

1. Концепция «Экономического человека» А.Смита о критериях оценки и оплаты труда.
2. Основоположники научного менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон) и др. о вознаграждении труда.
3. Теории, в основе которых рассматривается картина человека как работника: «ХУ» – теория Макгрегора, Теория человеческих отношений (Э. Мейо, Б. Ротлисбергер)
4. Теория «Z» – Оучи (коллективной мотивации).
5. Теория потребности в достижениях Д. Мак-Грегора
6. Модель Портера –Лоулера
7. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых

1.2. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.

Вопросы:

1. Смысл и сущность трудовой деятельности.
2. Труд как естественное условие существования человека и духовных потребностей людей.
2. Значимость труда для современного человека и его признаки.
3. Мотивационные компоненты труда (доход, занятость, служение общественным интересам, удовлетворение от труда).
4. Полимотивация и стимулирование трудовой деятельности и борьба мотивов. Деятельностный подход к мотивации труда.
5. Российские психологи о потребностно-мотивационной сфере человека.
6. Характеристика деятельности человека, ориентированной на внутренний и внешний мир человека.
7. Субъекты и объекты мотивации. Потенциальная и актуальная мотивация.
8. Мотивационная ситуация.
9. Функции мотивации: стимулирующая, развивающая, смыслообразующая.

1.3. Ресурсы мотивации ан государственной и муниципальной службе

Вопросы:

1. Ресурсный подход к пониманию многообразия форм и методов, обеспечивающих стимулирование труда персонала в организации.
2. Классификации ресурсов мотивации: утилитарные, принудительные и нормативные.
3. Административные ресурсы мотивации
4. Социальные ресурсы мотивации, Экономические ресурсы мотивации.
5. Информационные ресурсы мотивации.
6. Обзор зарубежного опыта по стимулированию труда государственных слцжащих
7. Социально-психологические факторы в стимулировании трудовой деятельности.
8. Формирование престижа организации, организационной приверженности персонала.
9. Нематериальные стимулы труда и моральные стимулы
10. Методы стимулирование творческой активности работников. Стимулирование трудовой деятельности свободным временем.
10. Принципы и критерии мотивирующей организации труда персонала.

11. Политика лояльности в отношении персонала государственной и муниципальной службы

12. Формирование позитивной модели развития отношения служащего к организации.

1.4. Модели управления мотивацией

Вопросы:

1. Основные требования к управлению трудовой мотивацией. Базовая модель управления мотивацией.

2. Сочетание трудовой мотивации с созданием благоприятных условий труда, соотношение ее с уровнем и качеством жизни.

3. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.

4. Анализ применяемых методов мотивации в условиях спада экономических показателей компании

5. Основные показатели и критерии оценки результативности мотивационных мероприятий.

5. Модель управления мотивацией на государственной службе.

7. Принципы мотивации профессиональной деятельности и их реализация

Раздел 2. Практики управления мотивацией профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих

2.1. Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе

Вопросы:

1. Мотивационные ожидания государственных служащих и параметры их удовлетворенности трудом

2. Виды стимулов и гарантий на государственной службе, их нормативная определенность

3. Роли моральных стимулов на государственной службе. Мотивация общественного служения.

4. Методы анализа и оценки эффективности мотивации трудовой деятельности государственных служащих

5. Влияние принципов служебного поведения на мотивацию профессиональной деятельности государственных служащих

6. Анализ зарубежного опыта по мотивации и стимулированию труда государственных служащих

7. Государственные награды служащих как фактор мотивации

8. Социально-экономическое значение мотивации труда государственных служащих

9. Вопросы мотивации и стимулирования труда в программах реформирования государственной гражданской службы

10. Обзор экспертных оценок о мотивации труда государственных служащих (по материалам периодических изданий).

2.3. Управление деструктивной мотивацией

Вопросы:

1. Деструктивная мотивация: понятие и виды.

2. Особенности демотивации. Микрополитическая мотивация.

3. Основные факторы микрополитической мотивации.

4. Механизм микрополитической мотивации в современной России.

5. Пути ослабления микрополитической мотивации

2.4. Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала

Вопросы:

1. Мотивационный аудит как технология определения экономической и социальной эффективности трудовой мотивации.
2. Методы диагностики удовлетворенности трудом персонала.
3. Социологический анализ данных по удовлетворенности трудом персонала
4. Принципы эффективной мотивации труда персонала в организации.

Примерные темы для подготовки рефератов:

1. Сущность и характеристика мотивации трудовой деятельности как функции управления в современных условиях управления персоналом
2. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности и их актуальность в управлении персоналом
3. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности и их актуальность в управлении персоналом
4. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности
5. Структура мотивационного процесса в рамках трудового поведения
6. Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона
7. Современные концепции «гуманизации труда» и их авторы.
8. Взаимосвязь потребностей и интересов в прогнозировании поведения человека
9. Теория постановки целей и «цикл высокопроизводительного труда» Э. Лока
10. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых
11. Мотивационные ожидания служащих и их прогнозирование
12. Современные методы стимулирования труда государственных и муниципальных служащих
13. Оплата труда государственных и муниципальных служащих
14. Адаптация зарубежного опыта по стимулированию труда государственных служащих
15. Роли системы мотивации в достижении стратегических целей организации
16. Характеристика модели мотивации в государственной корпорации
17. Характеристика модели мотивации в коммерческой организации
18. Деструктивная мотивация и ее проявление на государственной и муниципальной службе
19. Значение моральных стимулов на государственной и муниципальной службе
20. Значение материальных стимулов на государственной и муниципальной службе
21. Виды моральных стимулов персонала в современной организации
22. Модель управления трудовой мотивацией в организации
23. Принципы оптимизации системы вознаграждения персонала
24. Принципы и процедуры мотивационного аудита в организации
25. Оценка эффективности системы управления мотивацией
26. Принципы и основания использования системы наказаний служащих
27. Технологии мотивационного аудита
28. Методы анализа оценки эффективности мотивации профессиональной деятельности
29. Социально-экономическое значение мотивации трудовой деятельности

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-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.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
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.	Способность управлять кадровой безопасностью, знать правовые основы, структуру и содержание деятельности по обеспечению кадровой безопасности; знает и применяет механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества; 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	Принимает управленческие решения в сфере обеспечения кадровой безопасности. Применяет механизмы противодействия коррупции как функции государственного управления по обеспечению кадровой безопасности общества. Анализирует проблемы федеративных и этнополитических отношений и предлагает механизмы их совершенствования. Применяет инструменты оценки эффективности деятельности государственных органов и государственных служащих. Правильно применяет систему поощрений и взысканий к государственным служащим.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	применяет систему поощрений и взысканий к государственным служащим.	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

1. Актуальность и социально-экономическое значение изучения практики мотивации профессиональной деятельности в современных российских условиях
2. Иерархия потребностей А. Маслоу и ее значение в диагностике потребностей современного российского работника
3. Теория «Х» и «У» Д Макгрегора и ее значение в современной практике стимулирования труда персонала
4. Вклад двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга в практику оценки удовлетворенности трудом современных работников
5. Вклад теории К. Альдерфера в развитие моделей стимулирования труда.
6. Теория справедливости С. Адамса и ее актуальность в современных российских условиях
7. Роль и значение концепции «Школа человеческих отношений» Г. Мюнстерберга и Э. Мейо для современной практики кадрового менеджмента
8. Теория мотивации Портера –Лоулера и ее практическое значение в обеспечении результативного труда персонала
9. Профессиональная деятельность как объект мотивации
10. Предметная деятельность и природа человеческих потребностей
11. Направляющая и смыслообразующая функция мотивов
12. Зарубежный опыт стимулирования труда государственных служащих и его адаптация в современных российских условиях
13. Принципы мотивации труда персонала в организации
14. Функции мотивации труда, их значение в управленческой практике менеджера
15. Показатели качества трудовой жизни, их определение
16. Критерии и показатели удовлетворенности трудом работников
17. Институциональная система мотивации
18. Корпоративные системы мотивации, основа их специфики
19. Личностная система мотивации и ее основные элементы
20. Система мотивации и стимулирования труда на государственной службе
21. Система мотивации и стимулирования труда на муниципальной службе
22. Системы мотивации и стимулирования труда в коммерческой организации
23. Субъекты и объекты мотивации труда в организации
24. Ресурсы мотивации и их классификация
25. Ресурсы мотивации на государственной и муниципальной службе
26. Компоненты субъективного механизма мотивации труда
27. Потребностный блок в процессе мотивации труда
28. Установочный блок в процессе мотивации труда
29. Ценностный блок в процессе мотивации труда
30. Самомотивация современного работника : функции, методы, стили
31. Мотивация общественного служения на государственной службе: сущность и содержание

32. Организационно-административные стимулы в современной организации
33. Материальные стимулы: характеристика
34. Коммуникационные стимулы: характеристика
35. Классификация ресурсов мотивации в современной организации
36. Социально-психологическое стимулирование персонала
37. Лояльность персонала: формы проявления, значение
38. Государственные награды в Российской Федерации как фактор моральной мотивации современного работника
39. Виды и формы морального стимулирования служащих
40. Деструктивная мотивация: сущность и содержание
41. Формы проявления деструктивной мотивации в поведении государственных и муниципальных служащих
42. Формы и методы профилактики и предотвращения деструктивной мотивации
43. Влияние социальной среды и профориентации на отношение человека к трудовой деятельности
44. Модель управления трудовой мотивацией в организации
45. Мотивирующий компонент в современных системах оплаты труда
46. Грейдирование – как элемент формирования эффективной системы оплаты труда
47. Локальные нормативные акты, обеспечивающие мотивацию труда в организации
48. Принципы и алгоритм проведения мотивационного аудита в организации
49. Методы и формы оценки эффективности системы управления мотивацией
50. Формы и методы расчета затрат на обеспечение эффективной системы мотивации

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

Примеры практических заданий:

1. За неоднократное неисполнение своих служебных обязанностей государственный служащий был привлечен к дисциплинарной ответственности и понес наказание. Однако руководитель структурного подразделения стал требовать более серьезное наказание. Правомочны ли его действия.

Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены действующим законодательством?

2. Многие сотрудники Департамента образования и науки администрации субъекта Российской Федерации систематически не укладываются в установленные руководителем плановые сроки выполнения заданий.

Что по Вашему мнению должен делать руководитель Департамента?

3. В Управлении государственной службы и кадровой политики аппарата Губернатора работал творческий, исполнительный и скромный главный специалист Петров. Согласно штатному расписанию Петрову платили невысокую зарплату и руководитель Управления, понимая, что это несправедливо, чувствовал себя перед ним неловко. При первой же возможности, с открытием вакантной должности, руководитель Управления предложил Петрову новую, лучше оплачиваемую должность ведущего специалиста в другом отделе. Однако на предложение руководителя Управления о прибавке к зарплате Петров отреагировал как-то странно: поблагодарил, сказал, что подумает, а на следующий день отказался.

Какая, на Ваш взгляд, могла быть причина отказа Петрова от предложения руководителя Управления?

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 оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

– 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 в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

К сдаче зачета допускаются студенты, набравшие не менее 50 баллов по итогам текущей аттестации. Оценка промежуточной аттестации по дисциплине проставляется в приложение к диплому.

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.

Методические рекомендации по написанию реферата:

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

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более,

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

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

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

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

Объем реферата 7-15 стр.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

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

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Концепция «Экономического человека» А.Смита о критериях оценки и оплаты труда.
2. Основоположники научного менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон) и др. о вознаграждении труда.
3. Теории, в основе которых рассматривается картина человека как работника: «ХУ» – теория Макгрегора, Теория человеческих отношений (Э. Мейо, Б. Ротлисбергер)
4. Теория «Z» – Оучи (коллективной мотивации).
4. Теория потребности в достижениях Д. Мак-Грегора
5. Модель Портера –Лоулера
6. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых
7. Смысл и сущность трудовой деятельности.
8. Труд как естественное условие существования человека и духовных потребностей людей.
9. Значимость труда для современного человека и его признаки.
10. Мотивационные компоненты труда (доход, занятость, служение общественным интересам, удовлетворение от труда).
11. Полимотивация и стимулирование трудовой деятельности и борьба мотивов. Деятельностный подход к мотивации труда.
12. Российские психологи о потребностно-мотивационной сфере человека.
13. Характеристика деятельности человека, ориентированной на внутренний и внешний мир человека.
14. Субъекты и объекты мотивации. Потенциальная и актуальная мотивация.
15. Мотивационная ситуация.
16. Функции мотивации: стимулирующая, развивающая, смыслообразующая.
17. Ресурсный подход к пониманию многообразия форм и методов, обеспечивающих стимулирование труда персонала в организации.
18. Классификации ресурсов мотивации: утилитарные, принудительные и нормативные.
19. Административные ресурсы мотивации
20. Социальные ресурсы мотивации, Экономические ресурсы мотивации.

21. Информационные ресурсы мотивации.
22. Обзор зарубежного опыта по стимулированию труда государственных служащих
23. Социально-психологические факторы в стимулировании трудовой деятельности.
24. Формирование престижа организации, организационной приверженности персонала.
25. Нематериальные стимулы труда и моральные стимулы
26. Методы стимулирование творческой активности работников. Стимулирование трудовой деятельности свободным временем.
27. Принципы и критерии мотивирующей организации труда персонала.
28. Политика лояльности в отношении персонала государственной и муниципальной службы
29. Формирование позитивной модели развития отношения служащего к организации.
30. Основные требования к управлению трудовой мотивацией. Базовая модель управления мотивацией.
31. Сочетание трудовой мотивации с созданием благоприятных условий труда, соотношение ее с уровнем и качеством жизни.
32. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
33. Анализ применяемых методов мотивации в условиях спада экономических показателей компании
34. Основные показатели и критерии оценки результативности мотивационных мероприятий.
35. Модель управления мотивацией на государственной службе.
36. Принципы мотивации профессиональной деятельности и их реализация
37. Мотивационные ожидания государственных служащих и параметры их удовлетворенности трудом
38. Виды стимулов и гарантий на государственной службе, их нормативная определенность
39. Роли моральных стимулов на государственной службе. Мотивация общественного служения.
40. Методы анализа и оценки эффективности мотивации трудовой деятельности государственных служащих
41. Влияние принципов служебного поведения на мотивацию профессиональной деятельности государственных служащих
42. Анализ зарубежного опыта по мотивации и стимулированию труда государственных служащих
43. Государственные награды служащих как фактор мотивации
44. Социально-экономическое значение мотивации труда государственных служащих
45. Вопросы мотивации и стимулирования труда в программах реформирования государственной гражданской службы
46. Обзор экспертных оценок о мотивации труда государственных служащих (по материалам периодических изданий).
47. Деструктивная мотивация: понятие и виды.
48. Особенности демотивации. Микрополитическая мотивация.
49. Основные факторы микрополитической мотивации.
50. Механизм микрополитической мотивации в современной России.
51. Пути ослабления микрополитической мотивации
52. Мотивационный аудит как технология определения экономической и социальной эффективности трудовой мотивации.

53. Методы диагностики удовлетворенности трудом персонала.
54. Социологический анализ данных по удовлетворенности трудом персонала
55. Принципы эффективной мотивации труда персонала в организации.

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. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивация персонала: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 439 с.
2. Мизинцева М.Ф., Сарадарян А.Р. Оценка персонала: Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2014. – 378 с.
3. Проблемы профессионального развития и кадровые процессы на государственной гражданской службе: социологический анализ: Монография / под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Буки Веди, 2014. – 304 с.

6.2. Дополнительная литература

1. How public service motivation affects job satisfaction: A question of employment sector or 'public service jobs' Paper presented at the 32nd EGPA conference in Toulouse 2010. – 21с.
2. Public Service Motivation & Prosocial Behavior: Do Public Sector Employees Practice What They Preach National Public Management Research Conference, Maxwell School of Syracuse University, Syracuse, NY 2011. – 276с.
3. Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создание единой системы мотивации компаний). – М.: ИНФРА-М, 2011. – 136 с.
4. Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создание единой системы мотивации компаний). – М.: ИНФРА-М, 2011. – 136 с.
5. Васильева Е.И. Диагностика и развитие мотивации деятельности государственных гражданских служащих // Вестник ВЭГУ. – 2012. – № 1. – 114–119 с.
6. Васильева Е.И. Диагностика и развитие мотивации деятельности государственных гражданских служащих // Вестник ВЭГУ. – 2012. – № 1. – 114–119 с.
7. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Дашков и К°, 2013. – 292 с.
8. Егоршин А.М. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебник. – М.: Инфра-М, 2012. – 320 с.
9. Егоршин А.М. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебник. – М.: Инфра-М, 2012. – 320 с.
10. Корзенко Н.И., Зобнина М.Е. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала организации // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 3. – С. 66–69.
11. Маслоу Абрахам Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. – СПб.: Евразия, 2012. – 400 с.
12. Маслоу Абрахам Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. – СПб.: Евразия, 2012. – 400 с.
13. Мизинцева М.Ф., Сарадарян А.Р. Оценка персонала: Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2014. – 378 с.
14. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 394 с.

15. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.

16. Попов Е. Мотивация менеджеров по ключевым бизнес процессам и показателям / Е. Попов, Р. Ческидов // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 78–85.

17. Проблемы профессионального развития и кадровые процессы на государственной гражданской службе: социологический анализ: Монография / под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Буки Веди, 2014. – 304 с.

18. Пряхников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для студ.. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 338 с.

19. Пряхников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для студ.. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 338 с.

20. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: Социологический анализ. – М.: МаксПресс, 2013. – 307 с.

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 Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 7 июля 2004 г № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля. № 162.
2. Указ Президента Российской Федерации «О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)"» от 10 марта 2009 г. № 261.
3. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации. Утв. Президентом РФ 15 августа 2001 г. № Пр-1496.
4. Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 года № 1336. «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 года)»».
5. Указ Президента РФ от 10 марта 2009 года № 601. «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2009-2013 года)»».
6. Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 года № 1336. «Об общих принципах служебного поведения государственных гражданских служащих».
7. Указ Президента РФ от 25 июля 2006 г. N 765 «О единовременном поощрении лиц, проходящих федеральную государственную службу» (с изменениями от 30 марта 2009 г.)
8. Указ Президента от 07.05.2012 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»
9. Постановление Правительства РФ от 25.09.2007 г. № 611 « О материальном стимулировании федеральных государственных гражданских служащих и сотрудников тер. органов отдельных федеральных органов власти»
10. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www.rbs.ru / – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / – Поисковая система
7. www.rambler.ru / – Поисковая система
8. www.yandex.ru / – Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
11. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
12. <http://www.garant.ru/> – Гарант
13. [www: // uptp.ru](http://www.uptp.ru) / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
14. [http: //www. hrm.ru/](http://www.hrm.ru/) – Портал о кадровом менеджменте
15. [http: //www. kadrovik.ru/](http://www.kadrovik.ru/) – сайт журнала «kadrovik.ru»
16. [http: //www. top-personal.ru/](http://www.top-personal.ru/) – сайт журнала «Управление персоналом»

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 ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.