

**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.5.1 Конфликт интересов в системе государственной службы**

---

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

**КИСГС**

---

*(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:**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики, Лобанов П.А.

**И.о. заведующий кафедрой**

государственной службы и кадровой политики, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры Фотина Л.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы .....	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля) .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) .....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	16
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 .....	177
6.2. Дополнительная литература .....	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	18
6.4. Нормативные правовые документы .....	19
6.5. Интернет-ресурсы .....	20
6.6. Иные источники .....	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	20

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

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.5.1«Конфликт интересов в системе государственной службы» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-5	Владение навыками организационно-управленческой деятельности по обеспечению прохождения государственной и муниципальной службы	ДПК-5.2	Способность выявлять сущность проявления и проводить диагностику конфликтов в системе государственной и муниципальной службы, знать проблемы государственной региональной политики и территориального развития

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
Формировать и реализовывать кадровую политику и применять инновационные кадровые технологии и иные инструменты кадровой работы, направленные на рациональное использование и развитие интеллектуальных ресурсов;	ДПК-5.2	на уровне знаний: особенностей и технологий деятельности государственных служащих, методов разработки управленческих решений;
		на уровне умений: разрабатывать управленческие решения в процессе развития социальных конфликтов;
		на уровне навыков: освоение методов урегулирования конфликта интересов.

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

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.5.1 «Конфликт интересов в системе государственной службы» составляет 3 зачётных единиц, 108 часов. Дисциплина изучается:

- на очной форме обучения во 3 семестре,
- на очно-заочной форме обучения в 3 семестре;
- на заочной форме обучения в 3 семестре.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет:

- на очной форме обучения 36 часов, в том числе лекции 10 часов, практические занятия 26 часов. Самостоятельная работа 72 часов;
- на очно-заочной форме обучения 16 часов, в том числе лекции 8 часа, практические занятия 8 часов. Самостоятельная работа 92 часов;
- на заочной форме обучения 12 часов, в том числе лекции 4 часа, практические занятия 8 часов. Самостоятельная работа 92 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет:

- на очной форме обучения во 3 семестре;
- на очно-заочной форме обучения в 3 семестре;
- на заочной форме обучения в 3 семестре.

Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.5.1 «Конфликт интересов в системе государственной службы» относится к числу обязательных 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.В.ОД.1 «Система государственной службы Российской Федерации» (1 семестр), Б1.В.ОД.4 «Кадровая политика в системе государственной службы и механизмы ее реализации» (2 семестр), Б1.В.ОД.5 «Актуальные проблемы реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации» (2 семестр), Б1.В.ОД.7 «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества» (2 семестр), Б1.В.ОД.9 «Отечественный опыт государственной службы» (2 семестр), Б1.В.ДВ.3 «Оценка эффективности государственной службы» (2 семестр), Б1.Б.3 «Информационно-аналитические технологии государственного и муниципального управления» (2 семестр),.

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.В.ОД.6 «Кадровая подсистема лидерства и управления командой на государственной службе» (3 семестр), Б1.В.ОД.10 «Организация и методология научного исследования проблем государственной службы и кадровой политики», (3 семестр), Б1.В.ОД.11 «Нравственные основы государственной и муниципальной службы» (3 семестр), Б1.В.ОД.8 «Оплата труда и социальная защита государственных служащих» (3 семестр), Б1.В.ДВ.7 «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих» (3 семестр), Б2.П.2 Преддипломная практика (4 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (3 семестр).

## 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> ,
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л	ЛР	ПЗ	КСР		промежуто чной аттестации
<b>Очная форма обучения</b>								
1.	Вводная лекция. Цели, задачи, основные понятия и предмет учебной дисциплины: «Конфликт интересов в системе государственной службы»	18	2		4		12	О,Р
2.	Теоретические представления о генезисе, сущности и структуре конфликтов в системе государственной службы	18	2		4		12	О,Д
3.	Методологические подходы к диагностике и урегулированию конфликтов в системе государственной службы	18	2		4		12	О,Р
4.	Конфликт интересов на государственной службе	18	2		4		12	О,Р
5.	Технологии урегулирования конфликта интересов в системе государственной и муниципальной службы	18	2		4		12	О,Р
6.	Функции подразделений (должностных лиц) кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений	20			6		12	О,Р
Промежуточная аттестация								зачет
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>10</b>		<b>26</b>		<b>72</b>	
<b>Очно-заочная форма обучения</b>								
1.	Вводная лекция	16	2				14	О,Р
2.	Теоретические представления о генезисе, сущности и структуре конфликтов в системе государственной службы	21	2		2		15	О,Д
3.	Методологические подходы к диагностике и урегулированию конфликтов в системе государственной службы	17			2		15	О,Р
4.	Конфликт интересов на государственной службе	17	2				15	О,Р
5.	Технологии урегулирования конфликта интересов в системе государственной и муниципальной службы	17			2		15	О,Р
6.	Функции подразделений (должностных лиц) кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений	21	2		2		17	О,Р
Промежуточная аттестация								зачет
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>92</b>	
<b>Заочная форма обучения</b>								
1.	Вводная лекция. Цели, задачи, основные понятия и	17	2				15	О,Р

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	предмет учебной дисциплины: «Конфликт интересов в системе государственной службы»							
2.	Теоретические представления о генезисе, сущности и структуре конфликтов в системе государственной службы	17	2				15	О,Д
3.	Методологические подходы к диагностике и урегулированию конфликтов в системе государственной службы	17			2		15	О,Р
4.	Конфликт интересов на государственной службе	17			2		15	О,Р
5.	Технологии урегулирования конфликта интересов в системе государственной и муниципальной службы	19			4		15	О,Р
6.	Функции подразделений (должностных лиц) кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений	17					17	О,Р
Промежуточная аттестация		4						зачет
Всего:		108	4		8		92	

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. Вводная лекция. Цели, задачи, основные понятия и предмет учебной дисциплины: «Конфликт интересов в системе государственной службы»**

Управление конфликтами как научное направление.

Предмет, задачи, содержание, междисциплинарные связи и источники изучения учебной дисциплины.

Конфликты в сфере государственного и муниципального управления.

Роль государственной и муниципальной службы в урегулировании социальных конфликтов.

Конфликтологический характер проблем противодействия коррупции в системе государственного и муниципального управления.

#### **Тема 2. Теоретические представления о генезисе, сущности и структуре конфликтов в системе государственной службы**

Эволюция взглядов на сущность и причины возникновения конфликтов.

Концептуальные представления о конфликтах, их движущих силах и мотивации.

Исторические аспекты возникновения конфликтов в сфере государственного и муниципального управления.

Классификация конфликтов в государственной административной сфере.

Служебные споры и конфликт интересов.

Конструктивные и деструктивные функции конфликтов в системе государственного и муниципального управления.

### **Тема 3. Методологические подходы к диагностике и урегулированию конфликтов в системе государственной службы**

Нормативно-правовые основы урегулирования конфликтов в гражданской, правоохранительной и военной службе.

Сферы проявления конфликтов в государственной службе.

Особенности правового и социального статуса субъектов конфликта в сфере государственного и муниципального управления.

Правовые коллизии, обладающие конфликтным потенциалом.

Сущность и методы диагностики конфликтов на государственной и муниципальной службе. Алгоритм диагностики конфликта.

### **Тема 4. Конфликт интересов на государственной службе**

Сущность и правовое определение конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.

Конфликт интересов и коррупция.

Особенности урегулирования конфликта интересов в негосударственном секторе экономики.

Сферы и формы проявления конфликта интересов на государственной службе.

Факторы, способствующие возникновению конфликта интересов.

Роль комиссий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе.

Пути выявления конфликта интересов.

Меры и процедуры по урегулированию конфликта интересов на государственной службе и предотвращению его последствий.

Разбор типовых ситуаций конфликта интересов.

### **Тема 5. Технологии урегулирования конфликта интересов в системе государственной и муниципальной службы**

Содержание управления социальными конфликтами.

Порядок обращения по фактам коррупционных правонарушений, а также склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Особенности уведомления представителя нанимателя о личной заинтересованности, а также о не возможности представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Выполнение государственным или муниципальным служащим иной оплачиваемой работы, а также особенности замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации (выполнение работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой организации)

### **Тема 6. Функции подразделений (должностных лиц) кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений**

Обеспечение соблюдения, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов.

Принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на государственной службе.

Обеспечение деятельности комиссий.

Оказание консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и общих принципов служебного поведения, а также с уведомлением представителя нанимателя, органов прокуратуры, иных федеральных государственных органов о фактах совершения коррупционных правонарушений, непредставления ими сведений о доходах.

Обеспечение реализации обязанности уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры, иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

Организация правового просвещения и проведение служебных проверок.

Обеспечение проверки достоверности и полноты сведений о доходах, проверки соблюдения требований к служебному поведению, а также проверки соблюдения гражданами, замещавшими должности федеральной государственной службы, ограничений в случае заключения ими трудового договора после ухода с федеральной государственной службы.

Подготовка проектов нормативных правовых актов о противодействии коррупции.

Взаимодействие с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.5.1 «Конфликт интересов в системе государственной службы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Вводная лекция. Цели, задачи, основные понятия и предмет учебной дисциплины: «Конфликт интересов в системе государственной службы»	опрос, реферат
Тема 2.	Теоретические представления о генезисе, сущности и структуре конфликтов в системе государственной службы	опрос, доклад
Тема 3.	Методологические подходы к диагностике и урегулированию конфликтов в системе государственной службы	опрос, реферат
Тема 4.	Конфликт интересов на государственной службе	опрос, реферат
Тема 5	Технологии урегулирования конфликта интересов в системе государственной и муниципальной службы	опрос, реферат
Тема 6.	Функции подразделений (должностных лиц) кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений	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:

#### **Тема 1. Вводная лекция. Цели, задачи, основные понятия и предмет учебной дисциплины: «Конфликт интересов в системе государственной службы»**

Управление конфликтами как научное направление.

Предмет, задачи, содержание, междисциплинарные связи и источники изучения учебной дисциплины.

Конфликты в сфере государственного и муниципального управления.

Роль государственной и муниципальной службы в урегулировании социальных конфликтов.

Конфликтологический характер проблем противодействия коррупции в системе государственного и муниципального управления.

#### **Тема 2. Теоретические представления о генезисе, сущности и структуре конфликтов в системе государственной службы**

Эволюция взглядов на сущность и причины возникновения конфликтов.

Концептуальные представления о конфликтах, их движущих силах и мотивации.

Исторические аспекты возникновения конфликтов в сфере государственного и муниципального управления.

Классификация конфликтов в государственной административной сфере.

Служебные споры и конфликт интересов.

Конструктивные и деструктивные функции конфликтов в системе государственного и муниципального управления.

#### **Тема 3. Методологические подходы к диагностике и урегулированию конфликтов в системе государственной службы**

Нормативно-правовые основы урегулирования конфликтов в гражданской, правоохранительной и военной службе.

Сферы проявления конфликтов в государственной службе.

Особенности правового и социального статуса субъектов конфликта в сфере государственного и муниципального управления.

Правовые коллизии, обладающие конфликтным потенциалом.

Сущность и методы диагностики конфликтов на государственной и муниципальной службе. Алгоритм диагностики конфликта.

#### **Тема 4. Конфликт интересов на государственной службе**

Сущность и правовое определение конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.

Конфликт интересов и коррупция.

Особенности урегулирования конфликта интересов в негосударственном секторе экономики.

Сферы и формы проявления конфликта интересов на государственной службе.

Факторы, способствующие возникновению конфликта интересов.

Роль комиссий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе.

Пути выявления конфликта интересов.

Меры и процедуры по урегулированию конфликта интересов на государственной службе и предотвращению его последствий.

Разбор типовых ситуаций конфликта интересов.

#### **Тема 5. Технологии урегулирования конфликта интересов в системе государственной и муниципальной службы**

Содержание управления социальными конфликтами.

Порядок обращения по фактам коррупционных правонарушений, а также склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Особенности уведомления представителя нанимателя о личной заинтересованности, а также о не возможности представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Выполнение государственным или муниципальным служащим иной оплачиваемой работы, а также особенности замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации (выполнение работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой организации)

#### **Тема 6. Функции подразделений (должностных лиц) кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений**

Обеспечение соблюдения, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов.

Принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на государственной службе.

Обеспечение деятельности комиссий.

Оказание консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и общих принципов служебного поведения, а также с уведомлением представителя нанимателя, органов прокуратуры, иных федеральных государственных органов о фактах совершения коррупционных правонарушений, непредставления ими сведений о доходах.

Обеспечение реализации обязанности уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры, иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

Организация правового просвещения и проведение служебных проверок.

Обеспечение проверки достоверности и полноты сведений о доходах, проверки соблюдения требований к служебному поведению, а также проверки соблюдения гражданами, замещавшими должности федеральной государственной службы, ограничений в случае заключения ими трудового договора после ухода с федеральной государственной службы.

Подготовка проектов нормативных правовых актов о противодействии коррупции.

Взаимодействие с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности.

**Примерные темы для подготовки докладов:**

1. Урегулирование социальных конфликтов в сфере государственного и муниципального управления.
2. Роль государственной службы в урегулировании социальных конфликтов.
3. Классификация конфликтов в системе государственной службы.
4. Конфликтологический анализ проблем противодействия коррупции.
5. Урегулирование конфликта интересов в организациях негосударственного сектора экономики.
6. Особенности урегулирования конфликта интересов в государственной гражданской службе.
7. Особенности урегулирования конфликта интересов в правоохранительной службе.
8. Особенности урегулирования конфликта интересов на военной службе.
9. Особенности урегулирования конфликта интересов в муниципальной службе.
10. Исторический опыт возникновения и урегулирования конфликта интересов.
11. Иностранный опыт урегулирования конфликта интересов в государственном и муниципальном управлении.
12. Ответственность юридических лиц за совершение правонарушений коррупционной направленности.
13. Разработка типовых ситуаций конфликта интересов в государственной и муниципальной службе.
14. Статус и роль кадровой службы в урегулировании конфликта интересов.
15. Практика деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и по урегулированию конфликта интересов.
16. Социологический анализ проблем возникновения и урегулирования конфликта интересов в системе государственной службы.
17. Роль линейного руководителя в урегулировании конфликта интересов.
18. Роль кадровых технологий в противодействии коррупции в системе государственной службы.
19. Организация правового просвещения государственных и муниципальных служащих.
20. Взаимодействие кадровых служб с правоохранительными органами.
21. Подготовка проектов нормативных правовых актов о противодействии коррупции.

#### **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-5	Владение навыками организационно-управленческой деятельности по	ДПК-5.2	Способность выявлять сущность проявления и проводить диагностику конфликтов в системе

	обеспечению прохождения государственной и муниципальной службы		государственной и муниципальной службы, знать проблемы государственной региональной политики и территориального развития
--	--	--	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-.5.2 Способность выявлять сущность проявления и проводить диагностику конфликтов в системе государственной и муниципальной службы; знать проблемы государственной региональной политики и территориального развития.	Применение навыков организационно-управленческой деятельности в профессиональной сфере, включая владение приемами обеспечения прохождения государственной и муниципальной службы, в т.ч. способность выявлять закономерности возникновения и протекания конфликта интересов в системе государственной и муниципальной службы. Способность предметно изучить сущность, специфику проявления и методы урегулирования конфликта интересов на государственной службе. Способность принимать управленческие решения в условиях развития конфликта на государственной службе. Способность освоить технологии урегулирования конфликта интересов и социальных конфликтов в органах государственной власти. Знать содержание и проблемы государственной региональной политики и территориального развития и применять механизмы реализации.	Применяет навыки организационно-управленческой деятельности в профессиональной сфере, включая приемы обеспечения прохождения государственной и муниципальной службы, в т.ч. в полной мере анализирует конфликт интересов. Способен предметно изучить сущность, специфику проявления и методы урегулирования конфликта интересов на государственной службе. Принимает управленческие решения в условиях развития конфликта на государственной службе. Грамотно применяет технологии урегулирования конфликта интересов и социальных конфликтов в органах государственной власти. В полной мере знает содержание и проблемы государственной региональной политики и территориального развития и применяет механизмы реализации

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

1. Исторические особенности противодействия коррупции.
2. Сущность конфликтологического анализа проблем противодействия коррупции.
3. Конфликт интересов в системе государственной и муниципальной службы.
4. Особенности урегулирования конфликта интересов в негосударственных организациях.
5. Типовые ситуации возникновения конфликта интересов.
6. Основные направления совершенствования антикоррупционного законодательства.
7. Субъекты противодействия коррупции и механизмы противодействия коррупции.
8. Роль кадровой политики в противодействии коррупции
9. Функции кадровых служб по реализации антикоррупционных мер.
10. Особенности правового возникновения и урегулирования конфликта интересов в государственной гражданской, правоохранительной, военной и муниципальной службе.
11. Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.

12. Правовой статус государственных служащих в структуре противодействия коррупции.

13. Ответственность государственных служащих за коррупционные правонарушения.

14. Ответственность юридических лиц за совершение правонарушений коррупционной направленности.

15. Признаки преступлений коррупционной направленности.

16. Охарактеризуйте современный этап противодействия коррупции («О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 – 2015 годы»).

17. Проверка достоверности и полноты предоставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

18. Лица обязанные предоставлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, особенности определения круга членов семьи, сроки предоставления.

19. Роль комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

20. Сущность требований к служебному поведению государственного служащего.

21. Организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

22. Планы и программы противодействия коррупции в органах исполнительной власти.

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

Примеры практических заданий:

1. Руководитель кадровой службы государственного органа назначил служебную проверку по факту непринятия государственным служащим мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого выступил Петров И.И., который не уведомил своего руководителя о возникшей ситуации. Каковы правовые последствия подобных действий?

2. Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом государственный служащий осуществляет в отношении последней отдельные функции государственного управления. Какие меры предотвращения и урегулирования конфликтной ситуации необходимо принять?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно,

	последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «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.

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. Исторические особенности противодействия коррупции.**

2. Сущность конфликтологического анализа проблем противодействия коррупции.
3. Конфликт интересов в системе государственной и муниципальной службы.
4. Особенности урегулирования конфликта интересов в негосударственных организациях.
5. Типовые ситуации возникновения конфликта интересов.
6. Основные направления совершенствования антикоррупционного законодательства.
7. Субъекты противодействия коррупции и механизмы противодействия коррупции.
8. Роль кадровой политики в противодействии коррупции
9. Функции кадровых служб по реализации антикоррупционных мер.
10. Особенности правового возникновения и урегулирования конфликта интересов в государственной гражданской, правоохранительной, военной и муниципальной службе.
11. Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.
12. Правовой статус государственных служащих в структуре противодействия коррупции.
13. Ответственность государственных служащих за коррупционные правонарушения.
14. Ответственность юридических лиц за совершение правонарушений коррупционной направленности.
15. Признаки преступлений коррупционной направленности.
16. Охарактеризуйте современный этап противодействия коррупции («О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 – 2015 годы»).
17. Проверка достоверности и полноты предоставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.
18. Лица обязанные предоставлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, особенности определения круга членов семьи, сроки предоставления.
19. Роль комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.
20. Сущность требований к служебному поведению государственного служащего.
21. Организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.
22. Планы и программы противодействия коррупции в органах исполнительной власти.

## **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. Анцупов А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 512 с.
2. Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на гражданской и муниципальной службе: теория и практика: Учебное пособие: допущено Советом УМО... по специальности «Государственное и муниципальное управление» / С.Ю. Кабашов. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 192 с.
3. Кузнецов А.Н. Этика государственной и муниципальной службы: Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2015. – 253 с.
4. Лахман А.Г. Противодействие коррупции: теория и реальность: Монография / А.Г. Лахман; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте РФ, Дальневосточный ин-т. – Хабаровск: ДВИ-филиал РАНХиГС, 2012. – 220 с.

5. Магомедов К.О. Противодействие коррупции в системе государственной службы: Учебное пособие / К.О. Магомедов, Б.Т. Пономаренко, П.А. Лобанов. – Курск: Изд-во академии госслужбы, 2011. – 266 с.

## **6.2. Дополнительная литература**

1. Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Межвузовский сборник научных статей / Под общ. ред. Л.В. Фотиной. – М.: МАКС Пресс, 2014. – 152 с.

2. Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России / Под общ. ред. Л.В. Фотиной. – М.: МАКС Пресс, 2015. – 736 с.

3. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: Учебник. – 3-е изд. – М.: КНОРУС, 2012. – 496 с.

4. Иванова И.А., Суртаева Н.Н. Конфликтология в социальной работе: Учебник и практикум для бакалавриата. – М.: Юрайт, 2015. – 284 с.

5. Ильяков А.Д. Рассмотрение анонимных обращений как мера противодействия коррупции // Закон и право. – 2014. – № 2. – С. 116–120.

6. Кодекс этики государственных и муниципальных служащих. – М.: Проспект, 2014. – 186 с.

7. Конов А.А., Яковлев А.А. Антикоррупционное декларирование в России: существующие проблемы и возможные подходы к реформированию // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 1. – С. 6–30.

8. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – М., 2013. – Электронный ресурс: <http://base.garant.ru/70499600/>

9. Хорунжий С.Н. Правовые проблемы противодействия коррупции, связанные с ограничениями и обязанностями лиц, замещающих государственные и муниципальные должности / С.Н. Хорунжий, Бекетова С.М. // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. – № 4. – С. 37–40.

10. Firestone T. Armed Injustice: Abuse of the Law and Complex Crime in Post-Soviet Russia // Denver Journal of International Law and Policy. – 2010. – Vol. 38. – № 4. – С.555-580.

11. Conflict of interests in the public sector. – Ombudsman, March 2011. Conflict of interests policies and practices in nine EU member states: a comparative review. – OECD, SIGMA, EU. – 34 с.

12. Post-Public Employment Good Practices for Preventing Conflict of Interest: Good Practices for Preventing Conflict of Interest. OECD Publishing, 2010. – 23 с.

13. The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide. Carol W. Lewis, Stuart C. Gilman. John Wiley & Sons, 2012. – 360 с.

14. Conflict of Interest in Global, Public and Corporate Governance. Anne Peters, Lukas Handschin. Cambridge University Press, 2012. – 470 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. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)
1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ
3. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»
4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
5. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
6. Федеральный закон от 09.02.2009 N 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»
7. Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ «О полиции»

8. Федеральный закон от 21.11.2011 N 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции»

9. Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»

10. Указ Президента РФ от 01.07.2010 N 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»)

11. Указ Президента Российской Федерации от 13.03.2012 N 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012-2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»

12. Указ Президента Российской Федерации от 03.12.2013 N 878 «Об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции» (вместе с "Положением об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»).

### 6.5. Интернет-ресурсы

1. Сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>
2. Сайт Министерства здравоохранения и социального развития <http://www.mzsrff.ru/>
3. Сайт Президента Российской Федерации <http://www.kremlin.ru/>
4. Сайт Правительства Российской Федерации <http://www.government.ru/government/>
5. Сайт РАНХиГС при Президенте РФ <http://www.rane.ru/>
6. <http://search.epnet.com> — EBSCO — Универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний.
7. [www.emeraldinsight.com/ft](http://www.emeraldinsight.com/ft) — «EmeraldManagementExtra 111» (EMX111) — база данных по экономическим наукам, включает 111 полнотекстовых журналов издательства Emerald по менеджменту и смежным дисциплинам.
8. <http://proquest.umi.com/login> — ProQuest: AB / informGlobal – полно-текстовая база данных по бизнесу, менеджменту и экономике.

### 6.6. Иные источники

1. Гарина Е.П. Антикризисное управление: учебник для вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 352 с.
2. Захаров В.Я. и др. Антикризисное управление. Теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В.Я. Захаров [и др.]. – Электрон. текстовые. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 304 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/7034>
3. Эдвардс Деминг. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 418 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/4205>
1. Бадалян Л.Г. История. Кризисы. Перспективы: новый взгляд на прошлое и будущее. – М.: ЛИБРОКОМ, 2010.
2. Василенко Л.А. Менеджмент социальных инноваций: управление будущим // Государственная служба. – 2011. – № 3. – С. 70–74.
3. Карпичев В.С. Воспоминание о будущем. Незведанные тропы управления. Авторская антология. 2-е изд. – М., 2013. – 266 с.

## 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное

**обеспечение и информационные справочные системы**

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

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