

**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.ОД.9 «Отечественный опыт государственной службы»

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

направление подготовки

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 обучения)

2016

(год набора)

Москва, 2016 г.

Автор—составитель:

Кандидат исторических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Борщевский Г.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 соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО	4
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	25
6.1. Основная литература	25
6.2. Дополнительная литература	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	25
6.4. Нормативные правовые документы	26
6.5. Интернет-ресурсы	26
6.6. Иные источники	26
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	27

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

1.1 Дисциплина Б1.В.ОД.9 «Отечественный опыт государственной службы» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-3	владение знаниями и умениями для решения вопросов рационального использования кадрового потенциала организации для достижения целей государственного и муниципального управления, для решения вопросов кадровой политики и проведения кадрового аудита	ДПК-3.1	Знание государственной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости населения, включая отечественный опыт и стратегический аспект; государственной кадровой политики и кадровой политики организации, принципов, механизмов ее реализации, технологий и методов работы с персоналом; знание организационно-правовых основ кадрового аудита и методов его проведения, включая стратегический аудит

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
формирование и реализация кадровой политики и применение инновационных кадровых технологий и иных инструментов кадровой работы, направленных на рациональное использование и развитие интеллектуальных ресурсов	ДПК-3.1	на уровне знаний знание отечественного опыта развития государственной службы
		на уровне умений умение применять цели, задачи, методы работы с кадрами в соответствии с целями профессиональной деятельности
		на уровне навыков владение навыками обоснования целей и задач кадровой политики и управления человеческими ресурсами; установления взаимосвязи управления персоналом и механизмов реализации кадровой политики

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

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ОД.9 «Отечественный опыт государственной службы» составляет 3 зачётных единиц, 108 часов. Дисциплина изучается:

- на очной форме обучения в 1 семестре,
- на очно-заочной форме обучения в 2 семестре;
- на заочной форме обучения в 4 семестре.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с

преподавателем, составляет:

на очной форме обучения 32 часов, в том числе лекции 10 часов, практические занятия 22 часов. Самостоятельная работа 76 часов;

на очно-заочной форме обучения 18 часов, в том числе лекции 4 часов, практические занятия 14 часов. Самостоятельная работа 90 часов;

на заочной форме обучения 16 часов, в том числе лекции 4 часа, практические занятия 12 часов, промежуточная аттестация 4 часа. Самостоятельная работа 88 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет:

на очной форме обучения в 1 семестре;

на очно-заочной форме обучения в 2 семестре;

на заочной форме обучения в 4 семестре.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ОД.9 «Отечественный опыт государственной службы» относится к числу обязательных дисциплин вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)»

Дисциплина реализуется после изучения Б1.В.ОД.3 «Стратегическое управление в условиях изменений».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для освоения следующих дисциплин: Б1.В.ДВ.3.1 «Оценка эффективности государственной службы»; Б1.В.ДВ.3.2 «Регулирование рынка труда и занятости населения».

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/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
1	Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации	12	2	-		-	10	О
2	Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих	16	2	-	4	-	10	О
3	Организация прохождения гражданской службы ее персоналом	14	2		2	-	10	О
4	Практика кадровой работы с персоналом государственной гражданской службы	20		-	4	-	16	О
5	Подготовка кадров для государственной гражданской службы России	16	2	-	4	-	10	О, Т
6	Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки	16	2	-	4	-	10	О, Реф
7	Исторические уроки опыта государственной	14	-	-	4	-	10	О, Реф

№2	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/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	гражданской службы России и проблемы его адаптации в современных условиях							
	Промежуточная аттестация							Зачет
Всего:		108	10	-	22	-	76	

Примечание:

* – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

*** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО) и др.

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Очно-заочная форма обучения

№2	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/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		
1	Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации	16	2	-	2	-	12	О
2	Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих	16	2	-	2	-	12	О
3	Организация прохождения гражданской службы ее персоналом	14	-	-	2	-	12	О
4	Практика кадровой работы с персоналом государственной гражданской службы	14	-	-	2	-	12	О
5	Подготовка кадров для государственной гражданской службы России	16	-	-	2	-	14	О, Т
6	Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки	16	-	-	2	-	14	О, Реф
7	Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России и проблемы его адаптации в	16	-	-	2	-	14	О, Реф

№	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/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	современных условиях							
	Промежуточная аттестация							Зачет
Всего:		108	4	-	14	-	90	

Примечание:

* – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

*** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО) и др.

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
1	Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации	14	2	-	2	-	10	О
2	Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих	16	-	-	2	-	14	О
3	Организация прохождения гражданской службы ее персоналом	16	-	-	2	-	14	О
4	Практика кадровой работы с персоналом государственной гражданской службы	16	-	-		-	16	О
5	Подготовка кадров для государственной гражданской службы России	14	-	-	2	-	12	О, Т
6	Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки	14	2	-	2	-	10	О, Реф
7	Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России и проблемы его адаптации в современных условиях	14	-	-	2	-	12	О, Реф

№	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/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	Промежуточная аттестация	4						Зачет
	Всего:	108	4	-	12	-	88	

Примечание:

* – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

*** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО) и др.

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации

Становление и эволюция органов власти и их аппарата в период формирования и укрепления российского централизованного государства (XVI–XVII вв.). Государственная служба и ее место в политической системе общества. Особенности строительства государственной службы в условиях сильной великокняжеской и затем монархической власти. Возникновение и развитие института государственных должностей. Формирование слоя «приказных людей», его социальные источники.

Тема 2. Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих

Значение профессиональных, деловых и нравственных качеств кадрового корпуса для успешного функционирования гражданской службы. Требования к кандидатам на гражданские должности. Условия приема на гражданскую службу. Порядок назначения на государственные должности. Использование квалификационных экзаменов, конкурсов, собеседований, испытательных сроков в процессе замещения вакансий. Основные тенденции в развитии состава гражданских служащих России в XVII – начале XX вв.

Тема 3. Организация прохождения гражданской службы ее персоналом

Особенности прохождения гражданской службы в условиях российского авторитарного государства. Понятие служебной карьеры. Механизм реализации карьеры: нормативная база, регулирование служебного роста посредством кадровых служб, использование технологий оценки профессионального уровня и степени соответствия требованиям должности. Законодательное регулирование служебного продвижения чиновников. Зависимость чиновного и должностного роста от образованности, сословного происхождения, административно-управленческого опыта, класса прежнего чина и должности. Достоинства и недостатки организации служебной карьеры.

Тема 4. Практика кадровой работы с персоналом государственной гражданской службы

Формирование системы работы с кадрами органов государственной власти и управления. Организационные принципы кадровой работы. Организация учета государственных служащих, Работа с кандидатами на замещение вакантных должностей. Практика аттестации и подготовки текущих квалификационных характеристик

государственных гражданских служащих. Квалификационные экзамены как метод повышения профессионального уровня служащих.

Тема 5. Подготовка кадров для государственной гражданской службы России

Развитие Российского государства в XVII–XIX вв. и проблемы кадрового обеспечения органов государственной власти и управления. Возникновение первых светских учебных заведений в XVII в., ориентация их выпускников на несение службы в административных органах гражданских ведомств. Петровские реформы и расширение сети профессиональных училищ для подготовки персонала административных управленческих структур. Профессиональное развитие персонала. Использование служащими для получения вузовского аттестата института «вольнослушателей» и экстерната. Общие итоги и проблемы профессиональной подготовки персонала гражданской службы России на рубеже XIX–XX вв.

Тема 6. Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки

Актуальность управления корпусом государственных служащих. Понятие и общие принципы управления кадрами государственных структур. Генезис управленческих кадровых служб в XV–XVI вв. Петровские административные реформы и образование в Сенате центральных кадровых служб нового типа в лице Разрядного стола и Герольдмейстерской канторы. Эволюция структур управления гражданскими служащими в XVIII – начале XIX вв. Учреждение Инспекторского департамента Собственной Е.И.В. канцелярии как общероссийского органа управления составом государственных служащих. Образование Комитета о службе чинов гражданского ведомства при Первом отделении Собственной Е.И.В. Канцелярии. Значение системы общероссийских, отраслевых и губернских кадровых служб для упорядочения управления кадрами государственной службы.

Тема 7. Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России и проблемы его адаптации в современных условиях

Принципы организации государственной гражданской службы досоветской России и их оценка с точки зрения научности и исторического опыта. Позитивные и негативные элементы в практике формирования корпуса гражданских служащих российского государства в свете современности. Проблемы адаптации исторического опыта организации государственной гражданской службы России к современным условиям. Экспертная оценка важнейших элементов досоветской гражданской службы. Строительство новой российской государственности и влияние ее специфики на отношение к историческому опыту гражданской службы.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.9 «Отечественный опыт государственной службы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
---------------	---------------------------------------

Тема 1.	Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации	Опрос
Тема 2.	Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих	Опрос
Тема 3.	Организация прохождения гражданской службы ее персоналом	Опрос
Тема 4.	Практика кадровой работы с персоналом государственной гражданской службы	Опрос
Тема 5.	Подготовка кадров для государственной гражданской службы России	Опрос, тестирование
Тема 6.	Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки	Опрос, реферат
Тема 7.	Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России и проблемы его адаптации в современных условиях	Опрос, реферат

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

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные средства

Тема 1. Государственная служба в досоветской России: становление и принципы организации

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

- Формирование единого российского государства в XV–XVII вв. и его государственного аппарата.
- Переход от дворцово-вотчинной к «приказной» системе государственного управления в 1-й половине XVI в.
- Образование слоя «приказных людей» и необходимость управления служащими административных органов.
- Создание первых правительственных кадровых органов в конце XV – начале XVI вв. и их функции.
- Учреждение Разрядного приказа и его деятельность по управлению «приказными» гражданскими служащими во 2-й половине XVI–XVII вв.
- Принципы управления «государевыми приказными людьми» в условиях самодержавного монархического государства.
- Петровские административные реформы и переход управления гражданскими служащими к Правительствующему Сенату.
- Образование Герольдмейстерской канторы Сената (1722 г.) и ее деятельность по управлению составом «статских» чиновников и канцелярских служителей в XVIII в.
- Достоинства и недостатки нового механизма управления кадрами гражданской службы.

Тема 2. Опыт формирования корпуса государственных гражданских служащих

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

- Значение качественного отбора кадров для эффективного государственного управления.

- Основные принципы формирования корпуса гражданских служащих в условиях самодержавной России.
- Нормативные правила приема на государственную службу в петровское время и более поздние периоды.
- Условия назначения на должности с учетом сословного происхождения, образовательно-квалификационного уровня, наличие управленческого опыта и других факторов.
- Использование кадровых технологий оценки профессионального уровня кандидатов на должности в процессе их отбора.
- Создание льготных условий приема на службу лицам с высшим образованием и имеющим ученые степени.
- Опыт обеспечения стабильного состава кадров гражданской службы.
- Рациональные элементы и негативные стороны практики формирования корпуса гражданских служащих

Тема 3. Организация прохождения гражданской службы ее персоналом

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

- Особенности модели карьеры служащих в условиях монархистской России.
- Начало и основные этапы служебной карьеры.
- Законодательное обеспечение карьерного движения чиновников и нетабельных служащих.
- Зависимость карьеры персонала от сословной принадлежности, степени образованности, управленческого стажа.
- Значение результатов периодической оценки уровня профессионализма служащих для их карьерного роста.
- Основания для прекращения гражданской службы, в том числе по принципам правонарушений, «неблагонадежности» и других.
- Практика выхода в отставку и на пенсию.
- Общая оценка организации карьеры гражданских служащих в России

Тема 4. Практика кадровой работы с персоналом государственной гражданской службы

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

- Правительственный мотивационный механизм как инструмент побуждения персонала к эффективной реализации целей и функций государственной службы и его особенности.
- Ориентация властной бюрократической элиты, главным образом, на юридические санкции в качестве средства стимулирования кадров к активной и качественной служебной деятельности.
- Уставы и другие нормативные документы о требованиях к профессиональным, деловым и нравственным качествам служащих.
- Воспитание персонала в духе высокой ответственности за профессиональное исполнение должностных обязанностей.
- Создание механизма материального поощрения классных чиновников и нетабельных служащих за образцовое ведение дел на порученном участке управления; позитивные и негативные стороны этого механизма.

- Система морального стимулирования персонала за добросовестную и результативную службу в интересах государства.
- Итоговая оценка достоинств и недостатков правительственных действий по мотивации персонала гражданской службы досоветской России

Тема 5. Подготовка кадров для государственной гражданской службы России

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

- Строительство российского государства в XVIII–XIX вв. и проблема обеспечения административных органов профессионально подготовленными кадрами.
- Административные реформы XVIII в. и первые профессиональные школы по подготовке служащих управленческих структур.
- Образование министерства просвещения (1802 г.) и его программа создания системы учебных заведений общего и профессионального образования.
- Роль университетов и отраслевых вузов в подготовке персонала гражданской службы.
- Повышение профессионального уровня чиновников, находящихся на государственной службе. Использование экстерната, института университетских вольнослушателей, ежегодных курсов при университетах и вузах для учебы в объеме их программ и получения в результате государственных экзаменов аттестата о высшем образовании.
- Позитивные изменения и актуальные проблемы профессионального уровня персонала гражданской службы на рубеже XIX–XX вв.

Тема 6. Управление кадрами государственной гражданской службы: опыт и уроки

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

- Количественный рост персонала гражданской службы и правительственные меры по усилению управленческого воздействия на служащих государственных органов.
- Создание в Собственной Е.И.В. канцелярии Инспекторского департамента гражданского ведомства как общероссийского органа управления «статскими чинами и служащими», его статус, структура и полномочия.
- Кадровая работа Инспекторского департамента по повышению роли персонала гражданской службы как инструмента государственного управления.
- Реформирование управления составом гражданских служащих в связи с либеральными реформами 60–70-х гг., ослабление централизации управления персоналом, создание кадровых служб в министерствах, ведомствах и губернских правлениях во 2-й половине XIX в.
- Возвращение в 90-е гг. к централизованной модели системы управления гражданскими служащими в связи с нарушениями уставных норм по вопросам формирования и функционирования института гражданской службы, подбора, распределения, регулирования карьеры служащих и др.
- Учреждение Комитета о службе чинов гражданского ведомства (1894 г.) при Первом отделении Собственной Е.И.В. канцелярии, его права и обязанности в отношении служащих государственных «статских» органов.
- Регулирующее воздействие Комитета как органа управления персоналом гражданской службы на улучшение его профессиональных характеристик и государственной управленческой деятельности.

- Историческая оценка образования в конце XIX в. определенной системы управления персоналом в лице главы государства, Комитета гражданской службы в администрации императора, отраслевых и губернских кадровых служб

Тема 7. Исторические уроки опыта государственной гражданской службы России и проблемы его адаптации в современных условиях

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

- Принципы организации управления персоналом гражданской службы России и их оценка с позиций научности.
- Опыт формирования кадров российской гражданской службы в свете современности.
- Историческая практика организации служебной деятельности персонала как предмет учета в организационной культуре современной государственной службы.
- Традиции управления персоналом гражданской службы: рациональные элементы и негативные явления.
- Проблемы адаптации исторического опыта управления корпусом гражданских служащих России к современным условиям

Примерный тест

Задание № 1 (*выберите один вариант ответа*)

Дворцово-вотчинный управленческий механизм заменен приказной системой в период правления:

- 1) Ивана IV Васильевича
- 2) Ивана III Васильевича
- 3) Василия III Иоанновича
- 4) Бориса Годунова

Задание № 2 (*выберите один вариант ответа*)

В соответствии с реформой Александра I в сфере народного образования в 1803 г. территория России была разделена на _____ учебных округов:

- 1) 8
- 2) 6
- 3) 10
- 4) 12

Задание № 3 (*выберите один вариант ответа*)

Какой из перечисленных орденов был высшим в системе наград России в XIX веке?

- 1) Св. Александра Невского
- 2) Св. Андрея Первозванного
- 3) Св. Анны
- 5) Св. Владимира

Задание № 4 (*выберите несколько вариантов ответа*)

Согласно требованиям «Устава о службе по определению от правительства» (1896 г.) условиями принятия на гражданскую службу являлись:

- 1) Происхождение
- 2) Возраст
- 3) Образовательный уровень

4) Вероисповедание

Задание № 5 (*выберите варианты согласно тексту задания*)

Установите соответствие полномочий к назначению на должности гражданской службы соответствующих категорий руководителей:

- 1) По Высочайшему приказу или Именным указам Правительствующему Сенату
- 2) По докладам Министров и Главноуправляющих с представлением списка кандидатов для назначения на должность по Высочайшему приказу
- 3) Департаментами Министерств и равными им учреждениями;
- А) Должности 4, 5, 6 классов
- Б) Должности 1- 4 классов
- В) Должности 7- 14 классов

Задание № 6 (*выберите один вариант ответа*)

При каком ведомстве был учрежден институт юнкеров, изучавших управление «без отрыва от работы»?

- 1) Сенат
- 2) Совет министров
- 3) Боярская дума
- 4) Государственный совет

Задание № 7 (*выберите один вариант ответа*)

Прием на гражданскую службу в XIX веке допускался с ...

- 1) 20 лет
- 2) 16 лет
- 3) 18 лет
- 4) 22 лет

Задание № 8 (*выберите несколько вариантов ответа*)

Укажите термины, относящиеся к системе государственной власти в XVI – XVII вв.:

- 1) Царь
- 2) Приказ
- 3) Коллегия
- 4) Ярлык

Задание № 9 (*выберите один вариант ответа*)

Думный дьяк в XVI – XVII вв. ...

- 1) Участник тайного царского совета
- 2) Глава приказа
- 3) Чиновник аппарата управления Боярской думы
- 4) Чин боярина, заседающего в Боярской думе

Задание № 10 (*выберите варианты согласно указанной последовательности*)

Укажите правильную хронологическую последовательность создания органов управления персоналом государственной службы:

- 1) Разрядный стол
- 2) Комитет о службе чинов гражданского ведомства
- 3) Инспекторский Департамент Гражданского Ведомства
- 4) Герольдмейстерская контора Сената

Задание № 11 (*выберите один вариант ответа*)

Кто, согласно требованиям «Устава о службе по определению от правительства» (1896 г.), лишился права принятия на гражданскую службу?

- 1) Чиновник, удаленный от службы за предосудительные проступки
- 2) Чиновник, отрешенный по суду от должности
- 3) Чиновник, исключенный по суду из службы
- 4) Чиновник, уволенный от службы по распоряжению начальства

Задание № 12 (выберите один вариант ответа)

Табель о рангах представляла собой:

- 1) Иерархическую систему чинов, титулов, званий, определявшую продвижение по служебной лестнице
- 2) Систему наказаний государственных служащих
- 3) Систему вознаграждений на государственной службе
- 4) Феодално-иерархическую систему, заменившую местничество

Задание № 13 (выберите несколько вариантов ответа)

Кто, в соответствии с «Уставом о службе по определению от правительства», имел право поступать на гражданскую службу?

- 1) Дворяне потомственные и сыновья личных дворян
- 2) Артисты императорских театров и их дети
- 3) Иностранные дворяне, присягнувшие на подданство России
- 4) Сыновья купцов второй гильдии

Задание № 14 (выберите один вариант ответа)

Первоначально право на «пожалование» статуса потомственного дворянина чиновник приобретал с производством в чин ...

- 1) Коллежского асессора
- 2) Титулярного советника
- 3) Коллежского секретаря
- 4) Сенатского регистратора

Задание № 15 (выберите один вариант ответа)

Герольдмейстер в XVIII в. – ...

- 1) Главный статистик дворянского сословия Российской империи
- 2) Главный художник императорского двора, создающий гербы династий российской феодальной аристократии и дворянства
- 3) Начальник управления при императорском дворе по составлению и уточнению списков родов российского дворянства
- 4) Глава церемониального управления императорского двора

Задание № 16 (выберите один вариант ответа)

Учреждение, выполняющее в XV-XVII вв. особое поручение, позднее – система учреждений государственного управления ...

- 1) Земская изба
- 2) Приказ
- 3) Губная изба
- 4) Совет бояр
- 5) Боярская Дума

Задание № 17 (выберите один вариант ответа)

В период правления какого государя произошло принятие «Уложения о наказаниях уголовных и исправительных»?

- 1) Петр I
- 2) Николай I
- 3) Александр III
- 4) Елизавета II

Задание № 18 (*выберите один вариант ответа*)

Какие изменения произошли в области народного образования в годы царствования Александра III?

- 1) Упразднена университетская автономия
- 2) Создана сеть высших учебных заведений для женщин
- 3) Государственные дотации университетам были значительно увеличены

Задание № 19 (*выберите один вариант ответа*)

Согласно министерской реформе Александра I (1802 г.) в основу деятельности центральных органов исполнительной власти был положен:

- 1) Принцип единоначалия
- 2) Принцип демократического централизма
- 3) Принцип коллегиальности
- 4) Принцип целесообразности

Задание № 20 (*выберите варианты согласно указанной последовательности*)

Укажите правильную хронологическую последовательность создания государственных органов:

- 1) Министерство духовных дел и народного просвещения
- 2) Комиссия об учреждении народных училищ
- 3) Министерство народного просвещения

Задание № 21 (*выберите один вариант ответа*)

Второе отделение Собственной Е.И.В. канцелярии занималось вопросами:

- 1) Подготовка проектов императорских указов
- 2) Разработка реформы по управлению государственными крестьянами
- 3) Устранение врагов царской власти
- 4) Благотворительные организации и женские учебные заведения

Задание № 22 (*выберите несколько вариантов ответа*)

Двумя событиями, связанными с эпохой правления Николая I были...

- 1) Поражение в Крымской войне
- 2) Отечественная война с Наполеоном
- 3) Создание «Основных законов Российской империи»
- 4) Завоевание выхода к Чёрному морю

Задание № 23 (*выберите варианты согласно тексту задания*)

Укажите соответствие между наименованием органа, осуществлявшего управление гражданской службой и правлением монарха:

- 1) Герольдмейстерская контора
 - 2) Инспекторский Департамент Гражданского Ведомства
 - 3) Инспекторский отдел
- А) Николай I
Б) Петр I
В) Александр III

Задание № 24 (*выберите один вариант ответа*)

С именем какого правителя России связана замена аристократической модели государственной службы на бюрократическую?

- 1) Иван IV
- 2) Петр I
- 3) Екатерина II
- 4) Николай I
- 5) Александр II

Задание № 25 (выберите варианты согласно тексту задания)

Установите соответствие между понятиями нормативных документов и их определением:

- 1) Манифест
 - 1) Указ
 - 2) Регламент
- Варианты ответов

А) касался учреждения определенных административных структур и их статуса, создания новых административно-территориальных единиц, создания и упразднения органов государственной власти...

Б) издавался в связи со сменой субъекта верховной власти на престоле или по причине крупных реорганизаций в политическом устройстве государства

В) определял общую структуру, статус и направления деятельности отдельных государственных учреждений

Задание № 26 (выберите несколько вариантов ответа)

Кто, в соответствии с «Уставом о службе по определению от правительства», не имел право поступать на гражданскую службу?

- 1) Лица бывших податных сословий
- 2) Иностранцы
- 3) Окончившие иностранные учебные заведения
- 4) Евреи, имеющие ученую степень Доктора, Магистра или Кандидата
- 5) Бывшие урядники и писари горного ведомства

Задание № 27 (выберите один вариант ответа)

Сокольничий, конюший, чашник, постельничий на Руси XIV – первой половины XVI вв. ...

- 1) Ближние бояре
- 2) Приказные
- 3) Путные бояре
- 4) Целовальники

**Ключ к тесту по дисциплине
«Отечественный опыт государственной службы»**

№ п/п	Правильный ответ
1	1
2	2
3	2
4	1,2,3
5	1-Б, 2-А, 3-В
6	1

№ п/п	Правильный ответ
7	2
8	1,2
9	3
10	1,4,3,2
11	3
12	1
13	1,2,3
14	1
15	1
16	2
17	2
18	1
19	1
20	2,3,1
21	1
22	1,3
23	1-Б, 2-А, 3-В
24	2
25	1-Б, 2-А, 3-В
26	1,2,3
27	3

Темы для самостоятельного изучения

Примерные темы рефератов

1. Нормативная база управления персоналом гражданской службы: сравнительно-исторический анализ степени ее разработки в досоветской России и Российской Федерации.
2. Формирование персонала гражданской службы: исторический опыт и современная практика.
3. Регулирование прохождения службы персоналом административных органов: исторический и современный опыт.
4. Служебная карьера персонала гражданской службы: исторический опыт управления и современность.
5. Работа с персоналом гражданской службы: исторический и современный аспекты технологического обеспечения.
6. Профессиональное развитие персонала гражданской службы: исторические тенденции и современная практика.
7. Формирование служебной ответственности персонала гражданской службы: исторический и современный опыт.
8. Профессиональная подготовка персонала для гражданской службы: исторический опыт и современность.
9. Историческая и современная практика контроля служебной деятельности персонала гражданской службы.

10. Административная этика персонала гражданской службы: исторические и современные механизмы формирования.
11. Социально-правовая защита персонала гражданской службы в досоветской России и современной Российской Федерации.
12. Создание и деятельность органов управления персоналом гражданской службы: исторический опыт и современность.
13. Организующее и регулирующее воздействие персонала гражданской службы на социально-экономические процессы: исторический опыт и современная практика.
14. Служебная дисциплина персонала гражданской службы: исторический и современный опыт ее обеспечения.
15. Значение, условия и методы учета исторического опыта управления персоналом в системе современной гражданской службы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-3	владение знаниями и умениями для решения вопросов рационального использования кадрового потенциала организации для достижения целей государственного и муниципального управления, для решения вопросов кадровой политики и проведения кадрового аудита	ДПК-3.1	знание государственной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости населения, включая отечественный опыт и стратегический аспект; государственной кадровой политики и кадровой политики организации, принципов, механизмов ее реализации, технологий и методов работы с персоналом; знание организационно-правовых основ кадрового аудита и методов его проведения, включая стратегический аудит

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-3.1 Знание государственной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости населения, включая отечественный опыт и стратегический аспект; государственной кадровой политики и кадровой политики организации, принципов, механизмов ее реализации, технологий и методов работы с персоналом; знание организационно-правовых основ кадрового аудита и методов его проведения, включая стратегический	<p>Определяет основные положения и особенности современной государственной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости населения, включая отечественный опыт и стратегический аспект.</p> <p>Определяет сущность, принципы, механизмы государственной кадровой политики, особенности кадровой политики организации.</p> <p>Идентифицирует, классифицирует, раскрывает технологии и методы работы с кадрами.</p> <p>Формулирует и раскрывает организационно-правовые</p>	<p>В полной мере определены содержание и особенности современной государственной политики в сфере регулирования рынка труда и занятости населения, включая отечественный опыт и стратегический аспект. Четко и содержательно раскрыты сущность, принципы, механизмы государственной кадровой политики, выделены особенности кадровой политики организации.</p> <p>Идентифицированы, классифицированы, раскрыты технологии и методы работы с кадрами.</p> <p>Четко сформулированы и в полной мере раскрыты организационно-правовые основы кадрового аудита и методы его проведения, включая стратегический аудит.</p>

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
аудит.	основы кадрового аудита и методы его проведения, включая стратегический аудит.	

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

1. Предмет и значение изучения исторического опыта управления персоналом гражданской службы досоветской России в современных условиях.
2. Нормативно-правовое обеспечение управления персоналом гражданской службы в России.
3. Становление гражданской службы в России XVI–XVIII вв. и генезис управления ее персоналом.
4. Уставные правила приема в штатный состав персонала гражданской службы и их противоречия.
5. Формирование персонала гражданской службы России: принципы и практика.
6. Обязанности, права, ограничения, ответственность персонала гражданской службы России.
7. Опыт обеспечения стабильности персонала гражданской службы России и его значение.
8. Практика прохождения службы персоналом административных органов России.
9. Регулирование служебной карьеры персонала гражданской службы: рациональные и негативные элементы.
10. Исторический опыт формирования системы кадровой работы с персоналом гражданской службы.
11. Основные виды ответственности персонала гражданской службы за нарушения служебных обязанностей.
12. Организация контроля за своевременным и качественным исполнением персоналом должностных обязанностей.
13. Система профессиональной подготовки персонала для гражданской службы России.
14. Опыт профессионального развития персонала в системе гражданской службы России.
15. Органы управления персоналом гражданской службы, их деятельность и эволюция в XVIII–XX вв.
16. Инспекторский департамент гражданского ведомства (1845 г.) Собственной Е.И.В. канцелярии и его опыт управления персоналом административных органов.
17. Комитет о службе чинов гражданского ведомства (1894 г.) и его управленческое воздействие на персонал государственных структур.
18. Возможности, условия и методы учета исторического опыта управления персоналом в системе гражданской службы.
19. Практика и принятие управленческих решений как средство организации служебной деятельности персонала.
20. Разделение и кооперация труда административных кадров – важное условие успешного решения их управленческих задач.
21. Регламентация организационно-управленческой деятельности персонала гражданской службы.

22. Опыт оценки квалификационного уровня служащих и меры по обеспечению их профессионального развития.
23. Принципы служебного поведения персонала и их нормативно-правовое обеспечение.
24. Практика материального и морального стимулирования образцовой службы персонала административных органов.
25. Законодательная база обеспечения служебной дисциплины гражданских служащих.
26. Формирование профессиональной этики персонала гражданской службы России.
27. Меры противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы.
28. Разработка и обеспечение социальных гарантий и прав гражданских служащих России.
29. Формирование единого российского государства в XV–XVII вв. и его государственного аппарата.
30. Переход от дворцово-вотчинной к «приказной» системе государственного управления в 1-й половине XVI в.
31. Образование слоя «приказных людей» и необходимость управления служащими административных органов.
32. Создание первых правительственных кадровых органов в конце XV – начале XVI вв. и их функции.
33. Значение качественного отбора кадров для эффективного государственного управления.
34. Основные принципы формирования корпуса гражданских служащих в условиях самодержавной России.
35. Нормативные правила приема на государственную службу в петровское время и более поздние периоды.
36. Условия назначения на должности с учетом сословного происхождения, образовательно-квалификационного уровня, наличие управленческого опыта и других факторов.
37. Использование кадровых технологий оценки профессионального уровня кандидатов на должности в процессе их отбора.
38. Особенности модели карьеры служащих в условиях монархической России.
39. Начало и основные этапы служебной карьеры.
40. Законодательное обеспечение карьерного движения чиновников и нетабельных служащих.
41. Зависимость карьеры персонала от сословной принадлежности, степени образованности, управленческого стажа.
42. Значение результатов периодической оценки уровня профессионализма служащих для их карьерного роста.
43. Правительственный мотивационный механизм как инструмент побуждения персонала к эффективной реализации целей и функций государственной службы и его особенности.
44. Ориентация властной бюрократической элиты, главным образом, на юридические санкции в качестве средства стимулирования кадров к активной и качественной служебной деятельности.
45. Уставы и другие нормативные документы о требованиях к профессиональным, деловым и нравственным качествам служащих.
46. Воспитание персонала в духе высокой ответственности за профессиональное исполнение должностных обязанностей.

47. Строительство российского государства в XVIII–XIX вв. и проблема обеспечения административных органов профессионально подготовленными кадрами.
48. Административные реформы XVIII в. и первые профессиональные школы по подготовке служащих управленческих структур.
49. Образование министерства просвещения (1802 г.) и его программа создания системы учебных заведений общего и профессионального образования.
50. Роль университетов и отраслевых вузов в подготовке персонала гражданской службы.
51. Кадровая работа Инспекторского департамента по повышению роли персонала гражданской службы как инструмента государственного управления.
52. Реформирование управления составом гражданских служащих в связи с либеральными реформами 60–70-х гг., ослабление централизации управления персоналом, создание кадровых служб в министерствах, ведомствах и губернских правлениях во 2-й половине XIX в.
53. Опыт формирования кадров российской гражданской службы в свете современности.
54. Историческая практика организации служебной деятельности персонала как предмет учета в организационной культуре современной государственной службы.
55. Традиции управления персоналом гражданской службы: рациональные элементы и негативные явления.
56. Проблемы адаптации исторического опыта управления корпусом гражданских служащих России к современным условиям

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

Примеры практических заданий:

1. Предложите технологии адаптации персонала, заимствованные из отечественного опыта работы с кадрами.
2. Выделите из предложенных технологии работы с персоналом, применяемых в советских организациях.
3. Составьте краткую аналитическую записку о необходимости использования в современных условиях такой кадровой технологии как наставничество.

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 зачет» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачет» 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.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

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.

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. Борщевский Г.А. Государственная служба: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. – 345 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Государственная служба в странах основных правовых систем мирах / Под ред. А.А. Демина. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 428 с.
2. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: Учебник для вузов. – М.: ЮРАЙТ, 2011. – 470 с.
3. Кибанов С.Ю. Государственная служба. Основные этапы развития как науки и профессии от древнего мира до начала XX века: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2013. – 286 с.
4. Романцов С.В. Государева служба: военная и гражданская служба в Государстве Московском, Российской Империи, СССР и России. – М.: ЮРАЙТ, 2011. – 528 с

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Борщевский Г.А. Реформирование государственной службы России: предварительные итоги и перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2. – С. 65–88.
2. Вебер М. Политика как призвание и профессия. – М.: Проспект, 2012. – 808 с.
3. Веселовский С.Б. Московское государство 15–17 вв. – М.: АИРО, 2011. – 384 с.
4. Ворошилова С.В. Правовая политика России в XIX – начале XX века по привлечению женщин к государственной службе / С.В. Ворошилова // Правовая политика и правовая жизнь. – 2011. – № 2. – С. 72–76.
5. Ершов В.С. Регламентация ответственности за должностные преступления в законодательных актах России первой половины XIX века / В.С. Ершов, А.Т. Потемкина // История государства и права. – 2014. – № 15. – С. 31–37.
6. Кабашов С. Ю. Государственная служба: основные этапы развития как науки и профессии от Древнего мира до начала XX века: Учебное пособие / С.Ю. Кабашов; Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан. – Уфа: БАГСУ, 2011. – 215 с. – Библиогр. в примечаниях в конце глав. – ISBN 978-5-903358-61-8. Кол-во экземпляров: всего – 1.
7. Моисеев В.В. История государственного управления России: учебное пособие / В.В. Моисеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2010. – 438 с. – Библиогр.: с. 432–433. – ISBN 978-5-406-00274-2. Кол-во экземпляров: всего – 25.

8. Омельченко Н.А. История государственного управления в России: Учебник: допущено М-вом образования и науки РФ для студентов вузов, обучающихся по специальности "Государственное и муниципальное управление" / Н.А. Омельченко; Государственный ун-т управления. – М.: Проспект, 2010. – 463 с. – Библиогр. в конце разделов. – ISBN 978-5-392-00721-9. Кол-во экземпляров: всего – 5.

9. Чуб Н.В. Система подбора, обучения, подготовки и профессионального развития кадров государственного аппарата России (историко-правовой аспект) / Н.В. Чуб // История государства и права. – 2014. – № 4. – С. 33–38.

10. Белова Т.А. Государственная служба в высших и центральных органах власти России (первая половина XVIII в.) / Науч. ред. Ю.А. Сорокин. – Омск, 2014. – Электронный ресурс: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21749178>

11. Захарова Л.Л. История государственного управления в России [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Л.Л. Захарова. – Электрон. текстовые данные. – Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент, 2012. – 234 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13883>

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

3. О квалификационных требованиях по государственным должностям государственной службы: Указ Президента Российской Федерации от 30 января 1996 г. // Государственная служба: Сборник нормативных документов. М., 2001.

4. Об общих принципах служебного поведения государственных служащих: Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885.

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.rambler.ru / – Поисковая система
5. www.aport.ru / – Поисковая система
6. www.yandex.ru / – Поисковая система
7. <http://www.consultant.ru> / – Консультант плюс
8. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
9. www.test.specialist.ru / – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
10. <http://www.top-personal.ru> / – сайт журнала «Управление персоналом»
11. <http://www.garant.ru> / – Гарант
12. <http://www.kadrovik.ru> / – сайт журнала «kadrovik.ru»
13. <http://www.hrm.ru> / – Портал о кадровом менеджменте.

6.6. Иные источники

1. Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2016. – 403 с.

2. Исаев М.А. История российского государства и права [Электронный ресурс]: Учебник / М.А. Исаев. – Электрон. текстовые данные. – М.: Статут, 2012. – 840 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29200>

3. История государственного управления в России [Электронный ресурс]: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, по специальности «Государственное и муниципальное управление» (080504) / Ф.О. Айсина [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 319 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7042>

4. Лаптева Л.Е. История отечественного государства и права: Учебник для академического бакалавриата / Л.Е. Лаптева, В.В. Медведев, М.Ю. Пахалов; отв. ред. Л.Е. Лаптева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2016. – 493 с. – Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/book/2A281D1E-1C84-442C-A8D3-61B020CF86AB>

5. Мухаев Р.Т. История государственного управления в России [Электронный ресурс]: Учебник / Р.Т. Мухаев. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 607 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15369>.

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

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607; Microsoft Office Professional 2016.

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