

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра государственного и муниципального управления

**Авторы-составители: Сивинцева Ольга Владимировна
Красильников Дмитрий Георгиевич**

Рабочая программа дисциплины

ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА

Код УМК 65463

Утверждено
Протокол №7
от «15» мая 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Государственная и муниципальная служба

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.04** Государственное и муниципальное управление
направленность Программа широкого профиля

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Государственная и муниципальная служба** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление (направленность : Программа широкого профиля)

ПК.10 владеть основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения

ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)

ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях

ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление (направленность: Программа широкого профиля)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	8,9,10
Объем дисциплины (з.е.)	6
Объем дисциплины (ак.час.)	216
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	84
Проведение лекционных занятий	42
Проведение практических занятий, семинаров	42
Проведение лабораторных работ, занятий по иностранному языку	0
Самостоятельная работа (ак.час.)	132
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (6) Итоговое контрольное мероприятие (2) Необъективируемое контрольное мероприятие (6) Письменное контрольное мероприятие (7)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (8 триместр) Зачет (9 триместр) Экзамен (10 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Государственная и муниципальная служба

1) Теоретические основы курса

1) Государственная служба как элемент системы государственного управления

Цель и задачи курса. Структура курса: теоретические основы, государственная и муниципальная служба в России, государственная служба за рубежом. Место государственной службы в системе государственного управления. Основные аспекты сущности государственного управления. Государственная служба в системе государственного управления. Проблема соотношения политики и управления, политических назначенцев и карьерных государственных служащих. Политический орган власти и орган государственного управления: общее и особенное. Понятие политического решения и административного решения. Понятие бюрократии и бюрократического управления. Основные направления исследований бюрократии: политический анализ, социологический анализ, синтез политического и социологического подходов, экономический подход.

2) Теории бюрократии

Основные предпосылки возникновения базовых теории бюрократии. Бюрократия в рамках политического анализа: теории бюрократии Г. Гегеля и К. Маркса. Бюрократия в рамках социологического анализа: теории бюрократии М. Вебера и В. Вильсона. Рациональный и патримониальный тип бюрократии в концепции М. Вебера. Типы господства по М. Веберу: традиционное, харизматическое, легальное. Развитие теории неопатримониальной бюрократии в современной теории государственного управления (Г. Рот, Ш. Эйзенштадт, К. Клэпхем, Т. Теобальд). Синтез политического и социологического подходов: теория бюрократии М. Крозье. Дисфункции бюрократии, или ее "латентные функции" по М. Крозье. Экономический подход: теория поведения бюро В. Нисканена. Возможности применения базовых теории бюрократии к российской специфике.

3) Современные западные концепции постбюрократии

Основные предпосылки формирования современных западных управленческих концепции. Базовые положения концепции нового государственного менеджмента, сетевой модели государственного управления, "Good Governance". Идеи "постбюрократической организации": отказ от традиционной иерархической структуры управления в пользу горизонтальных отношения партнерства и кооперации. Применение "постбюрократических" концепции государственного управления на Западе. Позитивные и негативные последствия адаптации западных управленческих концепции к современным системам государственного управления. "Постбюрократическая" парадигма: изменения в административной культуре. "Этизация" культуры государственных служащих: формирование кодексов поведения. Принцип клиентоориентированности в системе государственной службы. Другие принципы государственной службы в соответствии с современными западными управленческими моделями: институционализация политической роли бюрократии, уменьшение роли вертикальной административной иерархии и развитие "плоских" структур, "менеджеризация" и маркетизация государственной службы, децентрализация, "отзывчивость" бюрократии, создание креативной организационной культуры и мультипрофессиональной команды госслужащих.

4) Основные модели государственной службы в мировой практике

Античная модель государственной службы. Аристотель и Платон об идеальной модели государства и совершенной модели управления. Полис как особая форма организации общественных отношения в период Античности. Структура управления античным полисом. Имперская "азиатская" модель государственной службы. Конфуцианство и легизм в Древнем Китае. Особенности управления Древним Китаем: роль императора, бюрократического аппарата. Система экзаменов на замещение чиновничьей

должности в Китае. Номенклатурная модель государственной службы: необходимые условия для существования, социальная структура, особенности. Карьерная (элитарная) модель государственной службы: англо-саксонская и европейская (континентальная) подмодели. Способы формирования государственного аппарата в современном мире.

-

-

2) Особенности системы государственной и муниципальной службы в России

1) Реформирование системы государственной службы в РФ

Система номенклатур в СССР. Институционализация государственной службы в России в 1990-е годы. Федеральный Закон № 119-ФЗ от 31.07.1995 "Об основах государственной службы Российской Федерации". Предпосылки и проблемы реформы государственной службы в России. Основные этапы реформирования государственной службы в России. Органы власти и должностные лица, принимающие участие в реформировании государственной службы. Особенности подготовки Концепции реформы государственного управления и стратегических документов по вопросам реформирования. Формирование действующих нормативных актов в сфере государственной службы. Федеральный закон № 58-ФЗ от 27.05.2003 "О системе государственной службы в Российской Федерации" и Федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 "О государственной гражданской службе": порядок принятия. Специфика современного этапа реформирования государственной службы (2000-е годы). Сотрудничество с международными акторами и экспертным сообществом при преобразовании государственной службы. Участие гражданского общества в реформе. Основные результаты реформирования государственной службы в России.

2) Специфика организации и прохождения различных видов государственной службы

Понятие государственной службы: особенности его содержания в Федеральном законе от 31.07.1995 № 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" и Федеральном законе от 27.05.2003 № 58-ФЗ "О системе государственной службы в Российской Федерации". Основные подходы к дифференциации политиков и чиновников в законодательстве 1990-х годов и действующем законодательстве о государственной службе. Понятие и нормативное регулирование положения лиц, замещающих государственные должности на федеральном и региональном уровнях. Виды государственной службы Российской Федерации: 1) федеральная государственная служба: федеральная государственная гражданская служба, военная служба, государственная служба иных видов; 2) государственная гражданская служба субъектов. Военная служба Российской Федерации: нормативное регулирование, специфика прохождения для граждан РФ и иностранных граждан, требования к поступающим на военную службу, понятие контракта о прохождении военной службы, составы военнослужащих и воинские звания, предельный возраст, социальные гарантии, дисциплинарные взыскания на военной службе. Понятие "иных видов государственной службы, связанных с правоохранительной деятельностью". Государственная служба иных видов: служба в полиции, уголовно-исполнительной системе, федеральной противопожарной службе, таможенных органах, органах государственной фельдъегерской службы, прокуратуры, налоговых органах, служба судебных приставов. Государственная гражданская служба как отдельный вид государственной службы.

3) Особенности поступления на государственную гражданскую службу

Двухуровневая система государственной гражданской службы: федеральная государственная гражданская служба и государственная гражданская служба субъектов. Классификация должностей государственной гражданской службы. Группы: высшая, главная, ведущая, старшая, младшая.

Категории: руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты. Реестры должностей государственной гражданской службы. Классные чины: действительный государственный советник 1, 2, 3 класса; государственный советник РФ 1, 2, 3 класса; советник государственной гражданской службы 1, 2, 3 класса; референт государственной гражданской службы 1, 2, 3 класса; секретарь государственной гражданской службы 1, 2, 3 класса. Порядок присвоения первого и очередного классного чина. Оклады за классный чин. Способы присвоения классных чинов федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы Пермского края. Поступление на гражданскую службу. Квалификационные требования к уровню профессионального образования. Квалификационные требования к стажу. Квалификационные требования к знаниям и умениям. Особенности конкурсных процедур при поступлении на гражданскую службу, замещении другой должности, включении в кадровый резерв. Внеконкурсный порядок замещения должностей гражданской службы. Этапы проведения конкурса: 1. Подача документов. 2. Непосредственное проведение конкурса. Процедура оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну. Состав конкурсной комиссии. Основные задачи конкурса, методы оценки, варианты решений конкурсной комиссии. Основания для отказа в участии в конкурсе. Органы по урегулированию индивидуальных служебных споров: комиссия органа государственной власти по служебным спорам и суд. Кадровый резерв на гражданской службе. Виды кадровых резервов: федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта, кадровый резерв федерального государственного органа власти, кадровый резерв государственного органа субъекта. Порядок включения и исключения из кадрового резерва. Понятие должностного регламента.

4) Система управления гражданской службой на федеральном и региональном уровнях

История формирования системы управления государственной службой в Российской Федерации. Роскадры (1991–1994): основные задачи и проблемы деятельности. Совет по вопросам государственной службы при Президенте (1995–2009): нормативное регулирование, состав, полномочия. Интеграция понятия "система управления государственной службой" в российское законодательство. Действующая система управления государственной службой на федеральном уровне: Комиссия при Президенте по вопросам государственной службы и кадров, Управление Президента по вопросам государственной службы и кадров, федеральные министерства (Министерство труда и социальной защиты, Министерство финансов, Министерство экономического развития), Аппарат Правительства (Департамент государственной службы и кадров). Полномочия органов по управлению государственной службой. Органы управления государственной службой в регионах России: консультативно-совещательные органы, подразделение Администрации главы субъекта и Правительства региона, министерства. Модели управления государственной службой в субъектах РФ: централизованная, частично децентрализованная и децентрализованная. Полномочия региональных органов по управлению государственной службой: правовые, методические, организационные.

5) Правовое положение государственного гражданского служащего

Составляющие правового положения (статуса) государственного гражданского служащего: права, обязанности, ограничения, запреты, требования к служебному поведению. Права гражданских служащих: на обеспечение надлежащих организационно-технических условий; ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими права и обязанности по замещаемой должности; получение информации и материалов для исполнения должностных обязанностей; доступ к сведениям, составляющим государственную тайну; доступ в связи с исполнением должностных обязанностей в органы власти и организации; ознакомление с отзывами о профессиональной служебной деятельности и другими документами до их внесения в личное дело; должностной рост на конкурсной основе и др. Право на отдых: нормальная продолжительность рабочего времени гражданского служащего, ненормированный рабочий день, ежегодный оплачиваемый

отпуск. Право на оплату труда: должностной оклад, оклад за классный чин, дополнительные выплаты. Право на профессиональное развитие: дополнительное профессиональное развитие (профессиональная переподготовка и повышение квалификации) и иные мероприятия (семинары, тренинги, мастер-классы, конференции, круглые столы, стажировки, самостоятельное изучение образовательных материалов, образовательные курсы в дистанционной форме). Право на пенсионное обеспечение: выслуга лет, минимальный и максимальный размер пенсии за выслугу лет при наличии стажа.

Обязанности гражданских служащих: соблюдать нормативные акты и обеспечивать их исполнение, исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом, исполнять поручения руководителей, соблюдать служебный распорядок, не разглашать государственную тайну и иные конфиденциальные сведения и др. Обязанность представлять сведения о себе и членах своей семьи: 1) сведения о доходах и расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера; 2) сведения о размещении личной информации в интернете. Проверка предоставляемых сведений.

Ограничения, связанные с гражданской службой: признание недееспособным или ограниченно дееспособным; осуждение к наказанию, не снятая или не погашенная судимость; отказ от прохождения процедуры оформления допуска к государственной тайне; наличие заболевания, препятствующего поступлению на службу или ее прохождению; близкое родство или свойство, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного служащего другому; выход из гражданства РФ или приобретение гражданства другого государства; гражданство другого государства; представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу; непредставление или представление заведомо ложных сведений о доходах и расходах, а также общедоступной информации в интернете при поступлении на службу; признание не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований; утрата представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему (включение в Реестр сроком на 5 лет).

Запреты, связанные с гражданской службой: избрание или назначение на государственную должность, выборную должность в органах МСУ, оплачиваемую выборную должность в органе профсоюза; заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать в управлении коммерческой или некоммерческой организацией; приобретать ценные бумаги; быть поверенным или представителем третьих лиц в органах власти; получать вознаграждение в связи с исполнением должностных обязанностей; выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории РФ за счет средств физических и юридических лиц и др. Запрет в течение 2 лет после увольнения с гражданской службы работать в организации, если управление этой организацией входило в должностные обязанности служащего: возможности для преодоления этого запрета.

Требования к служебному поведению гражданского служащего.

б) Служебный контракт на гражданской службе

Понятие служебного контракта на гражданской службе. Содержание служебного контракта: 1) ФИО гражданина или гражданского служащего и наименование органа власти, ФИО представителя нанимателя; 2) существенные условия; 3) ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей и обязательств. Существенные условия служебного контракта: наименование должности, дата начала исполнения служебных обязанностей; права и обязанности служащего, должностной регламент; виды и условия медицинского страхования и иные виды страхования; права и обязанности представителя нанимателя; условия профессиональной служебной деятельности, компенсации и льготы; режим служебного времени и времени отдыха; условия оплаты труда; виды и условия соц. страхования; нахождение в должности в перечне должностей, по которым предусматривается ротация гражданских служащих. Условия, которые могут быть предусмотрены в служебном контракте: испытание; неразглашение сведений, составляющих государственную тайну, и служебной информации; обязанность лица проходить государственную службу после окончания

обучения по договору о целевом обучении; показатели результативности проф. служебной деятельности и иные условия, не ухудшающие положения гражданского служащего. Особенности договора о целевом обучении. Изменение существенных условий служебного контракта. Виды служебного контракта: на неопределенный срок и срочный контракт (1–5 лет). Перевод гражданского служащего. Отстранение от замещаемой должности: с сохранением и без сохранения денежного содержания. Прекращение служебного контракта - общие основания: соглашение сторон, истечение срока действия контракта, расторжение контракта по инициативе гражданского служащего, расторжение контракта по инициативе представителя нанимателя, перевод гражданского служащего, отказ гражданского служащего от должности в связи с изменением существенных условий контракта, отказ от перевода, обстоятельства, не зависящие от воли сторон, нарушение обязательных правил заключения контракта, выход гражданского служащего из гражданства РФ, несоблюдение ограничений, запретов и невыполнение обязательств.

7) Особенности оценки и оплаты труда государственных гражданских служащих

Общие принципы оценки и оплаты труда государственных гражданских служащих. Теоретические основы оценки и оплаты труда государственных служащих по результатам - концепция нового государственного менеджмента (управление по результатам - "management by objectives"). Меры по повышению эффективности управленческих действий государственных служащих в СССР - аттестация советских служащих, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, создание и развитие системы народного контроля.

Особенности оценки труда гражданских служащих в Российской Федерации. Преобразования в сфере государственного управления в 2000-е годы: административная и бюджетная реформы, реформы государственной службы. Внедрение оценки и оплаты труда гражданских служащих по результатам. Нормативно-правовое регулирование оценки труда гражданских служащих. Должностные регламенты. Аттестация: цели, периодичность, гражданские служащие, не подлежащие аттестации. Организация аттестации - основные этапы. Ограничения аттестации как инструмента оценки гражданских служащих. Комплексная и всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности гражданских служащих.

Особенности оплаты труда гражданских служащих. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда гражданских служащих: должностной оклад, оклад за классный чин, дополнительные выплаты. Основная (должностной оклад, оклад за классный чин, надбавка за выслугу лет, надбавка за особые условия труда, надбавка за работу с государственной тайной, ежемесячное поощрение) и переменная часть (премии) оплаты труда федеральных гражданских служащих. Специфика оплаты труда гражданских служащих Пермского края: нормативное регулирование, основные элементы, особенности дополнительных выплат.

Особый порядок оплаты труда гражданских служащих в Российской Федерации: обобщенные и специфические показатели эффективности и результативности. Оценка и оплата труда гражданских служащих по результатам в отдельных органах власти и субъектах Российской Федерации: пилотные проекты и примеры.

8) Муниципальная служба в условиях развития современной России

Понятие муниципальной службы. Нормативно-правовая база регулирования муниципальной службы в современной России. Механизм функционирования муниципальной службы. Основные отличия муниципальной службы от государственной гражданской. Административная реформа на муниципальном уровне и в области муниципальной службы. Противоречия и проблемы

функционирования муниципальной службы в Российской Федерации.

Понятие и система должностей муниципальной службы, классификация должностей (соответствие должностей государственной гражданской и муниципальной службы). Понятие "лица, замещающего муниципальную должность": нормативное регулирование, принципиальные отличия от муниципальных служащих. Реестры должностей муниципальной службы в субъектах Российской Федерации. Основные квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы. Классные чины на муниципальной службе. Права и обязанности муниципального служащего. Ограничения и запреты, связанные с муниципальной службой.

Порядок поступления на муниципальную службу, ее прохождения и прекращения. Основные квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы. Трудовой договор на муниципальной службе. Стаж муниципальной службы. Рабочее (служебное) время и время отдыха. Оценка и оплата труда муниципальных служащих. Дисциплинарные взыскания на муниципальной службе. Профессиональное развитие муниципальных служащих. Особенности реализации муниципальной службы в Пермском крае. Работа с кадровым составом в муниципальных образованиях региона.

9) Коррупция и меры противодействия ей в современной России

Исторический аспект проявления коррупции в российской государственности. Виды коррупционных проявлений. Типология коррупции. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе. Концептуальное понятие личного интереса. Личная заинтересованность на государственной и муниципальной службе: понятие, сущность, стороны.

Понятие, принципы, основные направления и механизмы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе. Правовое регулирование вопросов противодействия коррупции, основные проблемы и перспективы. Национальные планы по противодействию коррупции в России. Управление процессами противодействия коррупции в органах публичного управления. Органы по профилактике коррупционных и иных правонарушений: полномочия, задачи, функции.

Перечни должностей государственной и муниципальной службы с коррупционными рисками.

Представление государственными и муниципальными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Контроль за соответствием расходов государственных и муниципальных служащих их доходам. Представление сведений об адресах сайтов, страниц сайтов в "Интернете", содержащих информацию личного характера о государственных и муниципальных служащих. Проверка полноты и достоверности представленных государственными и муниципальными служащими сведений. Механизмы предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе (изменение должностного положения, отстранение от исполнения должностных обязанностей, отказ от выгоды, увольнение в связи с утратой доверия).

Порядок формирования, основания заседаний и порядок принятия решений комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих. Взыскания за коррупционные правонарушения.

Особенности применения мер профилактики коррупции на муниципальной службе.

3) Государственная служба за рубежом

1) Специфика системы государственной службы Великобритании

Архаичные особенности государственной службы Великобритании 17-19 вв.: англосаксонская система права, отсутствие профессиональной государственной службы до XIX в., отсутствие серьезных злоупотреблений должностным положением, восприятие государственной службы как почетной обязанности, высокий уровень политической культуры, децентрализация. Модернизация

государственной службы Великобритании в XIX в.: доклад парламенту Норткорта-Тревельяна. Попытка реформирования гражданской службы Великобритании в XX веке лордом Фултоном: ликвидация разделения госслужащих на классы, образование отделом планирования, возможность министров нанимать экспертов, создание Колледжа государственной службы. Административные реформы М. Тэтчер и Д. Мейджора: сокращение бюджетных расходов, изменение административной культуры аппарата в пользу рыночной, использование принятых в бизнесе методик финансовой оценки административных действий, изменение структуры и характера функционирования госслужбы. Основные направления программы "Следующие шаги". Государственная служба Великобритании при лейбористах у власти (Э. Блэре, Г. Брауне). Гражданская служба Великобритании при Д. Кэмероне и Т. Мэй. Вторая "тэтчеристская революция".

2) Государственная служба США: особенности становления и развития

Государственная служба США при первых американских президентах. Мнения отцов-основателей о государственной службе. Государственная служба США при Э. Джексоном: широкое распространение "системы добычи", упрощение административных процедур, принципы клиентоориентированности. Трансформация "системы добычи" в "систему заслуг". Закон Пендлтона (1883). Концепция рационализации бюрократии В. Вильсона. Государственная служба США в рамках "нового курса" Ф.Д. Рузвельта. Закон Хетча (1939). Антибюрократические позиции президентов США с 60-х гг. XX в. Закон о прозрачности деятельности правительства Д. Форда. Реформа госслужбы США и изменения в управлении персоналом при президенте Д. Картере. Маркетизация отношений между госслужащими и населением при Р. Рейгане. Закон о сопоставимости ставок оплаты труда Дж. Буша старшего. "Правительство, которое стоит меньше, но делает больше" Б. Клинтона. Комиссия реформирования системы государственного управления вице-президента А. Гора. Госслужба США в XXI веке. Этика как основа госслужбы США. Управление служебной этики в государственных органах (УСЭГО).

3) Особенности государственной службы Франции

Государственная служба Франции. Нормативно-правовая основа регулирования государственной службы: Конституция 1958 г., Закон об общем статусе чиновников 1946 г., Закон о правах и обязанностях госслужащих 1983 г., Закон о центральной госслужбе 1984 г. Понятие и категории госслужащих Франции. Французская государственная служба как закрытая и подробно регламентированная система администрирования. Правовой статус французского карьерного чиновника. «Концепция карьеры» во Франции. Реформа государственной службы 80-х гг. XX в.: децентрализация местных органов и автономия муниципальной службы. Структура бюрократического аппарата Франции. Главное управление администрации и госслужбы Франции: обязанности в области кадровой политики. Роль президента в кадровых вопросах государственной службы Франции. Органы самоуправления чиновников. Конкурсный и внеконкурсный отбор на государственную службу. Оценочные показатели работы чиновников. Права и обязанности госслужащих. Корпоративная культура французских госслужащих. Современные тенденции развития государственной службы во Франции. Циркуляр Рокара.

4) Специфика системы государственной службы Германии

История государственной службы Германия. Государственная служба Пруссии. Причины формирования системы успешного бюрократического аппарата в Германии. Государственная служба в Веймарской и нацистской Германии. Реформирование государственной службы Германии во второй половине XX века. Специфика системы государственной службы ФРГ при премьер-министрах В. Брандте, Г. Шмидте, Г. Коле, Г. Шредере, А. Меркель. Роль муниципальных ассоциаций в реформировании государственной службы Германии. Реформа системы оплаты труда в ФРГ. Борьба с коррупцией. Электронное правительство в Германии. Система

государственной службы современной Германии: виды должностей, типы государственных служащих.

5) Принципы организации государственной службы в Китае

Государственная служба в Китае. Конфуцианские традиции. Советская система номенклатур в КНР. Формирование системы государственной службы в Китае в 90-е гг.: реализация Временного положения о государственной службе 1993 г. Понятие «государственного служащего» в КНР. Система «двойной траектории» политики и управления. Роль КПК в управлении бюрократическим аппаратом Китая. Рациональные и патримониальные элементы в системе государственной службы КНР. Система конкурентного экзаменационного отбора. Закон о государственной службе КНР 2005 г.: устранение системы «двойной траектории». Реализация принципа «КПК управляет кадрами». Правила системы номенклатур в Законе о государственной службе Китая: проверка идеологического соответствия, внутренняя ротация, привилегии, «железная чаша с рисом». Категории должностей государственных служащих в Китае: административные, профессионально-технические, правоохранительные, «политикраты». Практика совмещения и дублирования должностей. Оценка и оплата труда госслужащих по результатам в Китае. Проблемы коррупции.

6) Специфика системы государственной службы Японии

Государственная служба Японии. Закон о государственной службе Японии 1947 г. Понятие «государственного служащего» в Японии. Работники «обычной службы» и «особой службы». Открытая система экзаменов для поступления на государственную службу. Классификация должностей государственной службы. Система «пожизненного найма». Культ «образованности», межведомственные трения в рамках государственной службы Японии. Совет по делам персонала как орган управления государственной службой. Дисциплинарные взыскания. Принципы деполитизации и деидеологизации административного аппарата. Современные тенденции модернизации государственной службы Японии.

7) Управление по результатам: опыт зарубежных государств

Роль ООН в распространении управления по результатам. Общемировые нормы и стандарты управления по результатам. Управление по результатам в США, Великобритании, Новой Зеландии, Австралии, Канаде, Франции, Нидерландах, Мексике. Управление по результатам в России и за рубежом. Возможности использования зарубежного опыта для реформирования системы управления по результатам в России.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Государственная служба : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 340 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09911-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/428928>
2. Государственная и муниципальная служба : учебник для академического бакалавриата / Ю. Н. Туганов [и др.] ; под редакцией Ю. Н. Туганова, С. И. Журавлева, В. И. Петрова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 286 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04535-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432083>
3. Волкова, В. В. Государственная служба : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» / В. В. Волкова, А. А. Сапфирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 207 с. — ISBN 978-5-238-01741-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>

Дополнительная:

1. Демин, А. А. Государственная служба в странах основных правовых систем мира. Том 2 / А. А. Демин. — Москва : Книгодел, 2010. — 428 с. — ISBN 978-5-9659-0056-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/3764>
2. Антикоррупционная политика : учебник для вузов / Г. А. Сатаров [и др.] ; под редакцией Г. А. Сатарова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 396 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11757-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/446183>
3. Государственная и муниципальная служба : учебник для среднего профессионального образования / Ю. Н. Туганов [и др.] ; под редакцией Ю. Н. Туганова, С. И. Журавлева, В. И. Петрова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 286 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04776-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/413475>
4. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Государственное и муниципальное управление/Государственный университет управления.-Москва:Издательство Юрайт,2013, ISBN 978-5-9916-2482-4.-365.
5. Захарова, Т. И. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие / Т. И. Захарова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 312 с. — ISBN 978-5-374-00365-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/10647>
6. Демин, А. А. Государственная служба в странах основных правовых систем мира. Том 1 / А. А. Демин. — Москва : Книгодел, 2010. — 360 с. — ISBN 978-5-9659-0055-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/3762>
7. Коррупциогенные факторы в законодательстве об ответственности за финансово-экономические правонарушения : учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / Ю. В. Николаева [и др.] ; под редакцией Ю. В. Николаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 243 с. —

(Бакалавр. Специалист. Магистр). — ISBN 978-5-534-06908-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/442028>

8. Государственная служба в правоохранительных органах: результативность служебной деятельности сотрудников кадровых подразделений МВД России : учебное пособие для вузов / А. В. Зубач [и др.] ; под редакцией А. В. Зубача, Н. В. Артемьева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 115 с. — (Специалист). — ISBN 978-5-534-10825-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/431594>

9. Государственная и муниципальная служба : рабочая программа учебной дисциплины / составители О. А. Фомичева. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 43 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/19533>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://www.gov.ru> Сервер органов государственной власти Российской Федерации

<http://www.consultant.ru> Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

<http://www.garant.ru> Справочная правовая система «Гарант»

<http://www.iprbookshop.ru/3762.html> Соединенные Штаты Америки // Государственная служба в странах основных правовых систем мира. Том 1. М.: Книгодел, 2010. С. 298–354.

<http://www.iprbookshop.ru/3764.html> Франция // Государственная служба в странах основных правовых систем мира. Том 2. М., 2010. С. 6–130.

<http://rg.ru/2015/11/09/gosslujba.html> Как за каменной стеной // Российская газета. 08.11.2015.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Государственная и муниципальная служба** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта).

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- 1) офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
- 2) программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
- 3) приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов.

Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, оборудованная проектором, экраном для проектора, компьютером/ноутбуком, меловой и/или маркерной доской.

Учебная аудитория для проведения практических занятий и семинаров, оборудованная проектором, экраном для проектора, компьютером/ноутбуком, меловой и/или маркерной доской.

Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная проектором, экраном для проектора, компьютером/ноутбуком, меловой и/или маркерной доской.

Учебная аудитория для проведения групповых (индивидуальных) консультаций, оснащенная меловой (и) или маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы: помещения Научной библиотеки ПГНИУ: персональные компьютеры с доступом к локальной и глобальной сетям.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Государственная и муниципальная служба**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.10 владеть основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p>	<p>знать основные положения нормативно-правовой базы, регулирующей поведение государственных служащих, уметь сформировать портрет "идеального государственного служащего" на основе источникового материала, владеть навыками анализа системы государственной и муниципальной службы в Российской Федерации и за рубежом и ее характеристик, препятствующих формированию позитивного имиджа.</p>	<p align="center">Неудовлетворител Отсутствие знаний. Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции. Отсутствие умений. Отсутствие навыков.</p> <p align="center">Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания основ системы государственной и муниципальной службы в РФ, поверхностные умения формировать портрет "идеального государственного служащего" при неиспользовании или ограниченном использовании источникового материала, отсутствие навыков анализа.</p> <p align="center">Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ системы государственной и муниципальной службы. В целом успешные, но содержащие ошибки умения формировать портрет "идеального государственного служащего" при использовании источникового материала, средний уровень владения навыками анализа.</p> <p align="center">Отлично Сформированные систематические знания основ системы государственной и муниципальной службы. Сформированное умение смоделировать портрет "идеального государственного служащего" на основе широкого применения источникового материала, высокий уровень владения навыками анализа.</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>знать виды государственной службы в РФ, классификацию должностей, прав и обязанностей государственных и муниципальных служащих, уметь диагностировать ограничения и запреты для государственных и муниципальных служащих, владеть навыками анализа функционала любых должностных позиций на государственной и муниципальной службе.</p>	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний. Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции. Отсутствие умений. Отсутствие навыков.</p> <p>Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания видов государственной службы в РФ, классификации должностей, прав и обязанностей государственных и муниципальных служащих. Частично сформированное умение диагностировать ограничения и запреты для государственных и муниципальных служащих. Отсутствие навыков анализа.</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие ошибки знания видов государственной службы в РФ, классификации должностей, прав и обязанностей государственных и муниципальных служащих. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения диагностировать ограничения и запреты для государственных и муниципальных служащих. Владение навыками анализа функционала отдельных должностных позиций на государственной и муниципальной службе.</p> <p>Отлично Полностью сформированные знания видов государственной службы в РФ, классификации должностей, прав и обязанностей государственных и муниципальных служащих. Умение безошибочно диагностировать ограничения и запреты для государственных и муниципальных служащих. Владение навыками анализа функционала любых должностных позиций на государственной и муниципальной службе.</p>
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы</p>	<p>знать спектр обязанностей лиц, замещающих должности государственной и муниципальной службы, уметь</p>	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний. Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции. Отсутствие</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p>	<p>разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам их деятельности, владеть навыками оценки локальных актов, принимаемых на государственной и муниципальной службе</p>	<p>Неудовлетворител умений. Отсутствие навыков.</p> <p>Удовлетворительн Поверхностно сформированные, не структурированные знания обязанностей лиц, замещающих должности государственной и муниципальной службы. Частично сформированные умения разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности государственных и муниципальных служащих с ограниченным применением действующей нормативно-правовой базы. Оценка локальных актов сводится к их реферативному изложению.</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие пробелы знания обязанностей лиц, замещающих должности государственной и муниципальной службы. В целом сформированные умения разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности государственных и муниципальных служащих с ограниченным применением действующей нормативно-правовой базы. Владеет навыками анализа локальных актов, но допускает неточности.</p> <p>Отлично Полностью сформированные знания обязанностей лиц, замещающих должности государственной и муниципальной службы. Полностью сформированные умения разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности государственных и муниципальных служащих со всеохватывающим применением действующей нормативно-правовой базы. Демонстрирует высокий уровень аналитических способностей при оценке локальных актов, принимаемых на государственной и муниципальной службе.</p>
<p>ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной</p>	<p>знать основные теории бюрократии и концептуальные подходы к этическому поведению государственных</p>	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний. Не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции. Отсутствие</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p>	<p>служащих, положения Кодекса этики государственных служащих, уметь различать этическое и неэтическое поведение госслужащих, владеть навыками анализа эмпирической базы, посвященной вопросам этики в России и за рубежом.</p>	<p>Неудовлетворительный. Отсутствие навыков.</p> <p>Удовлетворительный Обладает общими, но не структурированными знаниями теорий бюрократии и основных подходов к этическому поведению служащих, имеет ограниченное представление о Кодексе этики госслужащих, с грубыми ошибками дифференцирует этическое и неэтическое поведение госслужащих, навыки анализа источников сводятся к реферативному изложению эмпирического материала.</p> <p>Хорошо Обладает достаточно широкими знаниями теорий бюрократии и основных концептуальных подходов к этическому поведению государственных служащих, положений Кодекса этики государственных служащих, с ошибками дифференцирует этическое и неэтическое поведение госслужащих, владеет поверхностными навыками анализа эмпирической базы.</p> <p>Отлично Обладает широкими систематическими знаниями теорий бюрократии и основных концептуальных подходов к этическому поведению государственных служащих, положений Кодекса этики государственных служащих, безошибочно дифференцирует этическое и неэтическое поведение госслужащих, применяет достаточно высокий уровень аналитических способностей при анализе эмпирической базы.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	1) Государственная служба как элемент системы государственного управления Входное тестирование	Остаточные знания понятийного аппарата, сформированного в процессе обучения по направлению "Государственное и муниципальное управление" и корреспондирующего с тематикой курса (например, государственное управление, государственная служба, бюрократия, коррупция, конфликт интересов и проч.).
ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	2) Теории бюрократии Письменное контрольное мероприятие	Знать основные теории бюрократии, уметь применять полученные теоретические знания при анализе существующей бюрократической системы России, владеть навыками написания эссе.
ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	3) Современные западные концепции постбюрократии Необъективируемое контрольное мероприятие	Знать современные западные концепции постбюрократии (New Public Management, Good Governance), уметь выявлять элементы постбюрократии и их ограничения в работе бюрократического аппарата современной России

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p>	<p>4) Основные модели государственной службы в мировой практике Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать базовые понятия курса, основные теории бюрократии и современные западные концепции постбюрократии, модели государственной службы, уметь применять теоретические знания при анализе бюрократического аппарата современной России</p>
<p>ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению ПК.10 владеть основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p>	<p>1) Реформирование системы государственной службы в РФ Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать основные этапы реформирования системы государственной службы Российской Федерации и участников этих процессов, уметь определять конструктивный и деструктивный характер реформаторских мероприятий, владеть навыками анализа системы нормативных актов, действовавших в России в 1990-е гг., и актов, посвященных реформированию государственной службы в 2000-е гг.</p>
<p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>2) Специфика организации и прохождения различных видов государственной службы Необъективируемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знание основных видов государственной службы в современной России и нормативных основ их регулирования, умение дифференцировать виды государственной службы, владение навыками сравнительного анализа существующих видов государственной службы.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

1) Государственная служба как элемент системы государственного управления

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Входное тестирование включает 5 базовых понятий по курсу. За каждый правильный ответ можно получить 2 балла, неполный ответ оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов – 10.</p>	10

2) Теории бюрократии

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
Наличие более 5 аргументированных оснований в пользу выдвинутого тезиса о том, какой тип бюрократии реализуется в современной России (по 2 балла - за каждый аргумент)	10
Наличие цитат и ссылок на действующую нормативно-правовую базу регулирования системы государственной службы в России, иные источники и литературу	2
Наличие ответа на вопрос «Какой тип бюрократии реализуется в современной России?» на основании изученных на лекции типов бюрократии (патримониальный / неопатримониальный, рациональный, постбюрократия)	2
Наличие списка источников и литературы (не менее 5 позиций)	2
Соблюдены требования к оформлению работы согласно требованиям Положения о курсовой работе для студентов по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) (приложение 2 «Оформление библиографических ссылок»)	2
Четкая, последовательная структура изложения материала при ответе на вопрос, отсутствие алогизмов	2

3) Современные западные концепции постбюрократии

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **5**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Устное выступление по большинству предложенных вопросов с обязательным использованием не менее 3-4 источников и литературы, полное раскрытие вопроса, высказывание и аргументация собственной точки зрения, аргументированные и четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников	5
Устное выступление по большинству предложенных вопросов с обязательным использованием не менее 1-2 источников и литературы, полное раскрытие вопроса, высказывание и аргументация собственной точки зрения, аргументированные и четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников	4
Устное выступление по нескольким вопросам с редким обращением к источникам	3
Высказывание собственного мнения по ряду вопросов, его аргументация без апелляции к источникам и литературе	2
Единичные ответы на вопросы	1
Отказ от устного выступления либо отсутствие на занятии	0

4) Основные модели государственной службы в мировой практике

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Задание включает 20 открытых (с вариантами ответа) и закрытых (без вариантов ответа) вопросов по теоретическим основам курсам. За правильный ответ (ответы) на каждый вопрос студент получает 2 балла. В сумме можно набрать 40 баллов.	20

1) Реформирование системы государственной службы в РФ

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Защита работы на занятии с использованием мультимедиа презентации (не менее 10–15 слайдов), аргументированные ответы на вопросы преподавателя и сокурсников	10
В тексте аргументируются перспективы реализации / нереализации мероприятия и необходимые для этого условия, – не менее 3 позиций	6
В тексте на основании источников и литературы дана оценка степени реализации мероприятия (по параметрам реализовано / не реализовано / частично реализовано) – не менее 3 аргументированных тезисов в пользу выбранного параметра	6
Четкая, последовательная структура изложения материала, отсутствие алогизмов	2
Соблюдены нормы оформления работы согласно изложенным выше требованиям и требованиям Положения о курсовой работе для студентов по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) (приложение 2 «Оформление библиографических ссылок»)	2
В тексте аналитической записки обозначено одно мероприятие реформирования государственной службы Российской Федерации со ссылкой на соответствующий нормативный акт	2
Наличие списка источников и литературы (не менее 5 позиций), а также ссылок в тексте	2

2) Специфика организации и прохождения различных видов государственной службы

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **5**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Устное выступление по большинству предложенных вопросов с обязательным использованием не менее 3-4 источников и литературы, полное раскрытие вопроса, высказывание и аргументация собственной точки зрения, аргументированные и четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников	5
Устное выступление по большинству предложенных вопросов с обязательным использованием не менее 1-2 источников и литературы, полное раскрытие вопроса,	4

высказывание и аргументация собственной точки зрения, аргументированные и четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников	
Устное выступление по нескольким вопросам с редким обращением к источникам	3
Высказывание собственного мнения по ряду вопросов, его аргументация без апелляции к источникам и литературе	2
Единичные ответы на вопросы	1
Отказ от устного выступления либо отсутствие на занятии	0

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
--------------------	--------------------------------------	---

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>3) Особенности поступления на государственную гражданскую службу</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать основные элементы, которые должны быть включены в должностной регламент государственного гражданского служащего в соответствии с законодательством, уметь анализировать должности гражданских служащих на основании должностных регламентов, владеть навыками оценки должностных регламентов на предмет личного соответствия должности.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>3) Особенности поступления на государственную гражданскую службу</p> <p>Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать требования законодательства, предъявляемые при поступлении на государственную гражданскую службу, уметь подготовить все необходимые документы для организации конкурса на гражданской службе, владеть навыками подготовки и организации конкурсной процедуры</p>
<p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>3) Особенности поступления на государственную гражданскую службу</p> <p>Необъективируемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать основные элементы, которые должны быть включены в должностной регламент государственного гражданского служащего в соответствии с законодательством, уметь анализировать должности гражданских служащих на основании должностных регламентов, владеть навыками оценки должностных регламентов на предмет личного соответствия указанной в регламенте должности.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>4) Система управления гражданской службой на федеральном и региональном уровнях Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать систему органов управления государственной службой в Российской Федерации, уметь диагностировать систему органов управления государственной службой в регионах России, владеть навыками идентификации модели управления государственной службой в субъектах на основе самостоятельно подобранного материала.</p>
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>6) Служебный контракт на гражданской службе Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности реформирования системы государственной службы в России, виды государственной службы, особенности поступления на государственную службу и организации конкурсных процедур, систему управления государственной службой на различных уровнях, основные составляющие правового статуса гражданских служащих и служебного контракта на гражданской службе; уметь самостоятельно ориентироваться в базовых нормативных актах по вопросам государственной службы; владеть навыками интерпретации основных понятий в области государственной службы без опоры на систему законодательства.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>7) Особенности оценки и оплаты труда государственных гражданских служащих</p> <p>Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать основные принципы оплаты труда гражданских служащих в Российской Федерации, уметь определять и анализировать основную и переменную часть оплаты труда гражданских служащих в любом из субъектов с учетом имеющейся нормативно-правовой базы, владеть навыками оценки особого порядка оплаты труда, применяемого в отдельных регионах Российской Федерации.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.10 владеть основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p> <p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>8) Муниципальная служба в условиях развития современной России</p> <p>Необъективируемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать основные направления развития муниципальной службы в условиях развития современной России; уметь идентифицировать основные особенности муниципальной службы по сравнению с государственной гражданской службой, а также принципиальные отличия муниципальных служащих от лиц, замещающих муниципальные должности; владеть навыками оценки кадрового состава муниципальной службы в конкретном муниципальном образовании.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>9) Коррупция и меры противодействия ей в современной России Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические и практические аспекты организации государственной и муниципальной службы в России, уметь анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых актов о государственной и муниципальной службе, владеть навыками интерпретации кейсов любого содержания в области государственной и муниципальной службы.</p>
<p>ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>9) Коррупция и меры противодействия ей в современной России Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать нормативно-правовую базу регулирования коррупционных действий государственных и муниципальных служащих в современной России, основные элементы антикоррупционной политики, уметь идентифицировать коррупционную составляющую в действиях чиновников, владеть навыками анализа Реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия, и Типового кодекса этики государственных и муниципальных служащих.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

3) Особенности поступления на государственную гражданскую службу

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
<p>За ответ на каждый вопрос, соответствующий информации, содержащейся в должностном регламенте с необходимой аргументацией, студент получает 1 балл. В сумме можно набрать 10 баллов.</p>	10

3) Особенности поступления на государственную гражданскую службу

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Максимально точное соблюдение требований законодательства к составу конкурсной комиссии, этапам и срокам конкурсных процедур, квалификационным требованиям, методам отбора кандидатов, содержанию документации	3
Оценка претендентов на соответствие должности с учетом всех требований, предъявляемых к должности	3
Активное участие и взаимодействие всех студентов в составе группы	2
Подготовка сопроводительного (раздаточного) материала (резюме претендентов, должностные регламенты, материалы конкурсных заданий и проч.)	2

3) Особенности поступления на государственную гражданскую службу

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **5**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
В ходе устного выступления отмечено не менее 5-7 особенностей и недостатков должностного регламента, личный выбор (желание или нежелание работать по данной должности, соответствие или несоответствие предъявляемым требованиям, планы на перспективу), аргументация выступления на основе обращения к должностному регламенту, полное раскрытие вопроса, четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	5
В ходе устного выступления отмечено не менее 3-4 особенностей и недостатков должностного регламента, личный выбор (желание или нежелание работать по данной должности, соответствие или несоответствие предъявляемым требованиям, планы на перспективу), аргументация выступления на основе периодического обращения к должностному регламенту, полное раскрытие вопроса, четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	4
В ходе устного выступления отмечено не менее 1-2 особенностей и недостатков должностного регламента, личный выбор (желание или нежелание работать по данной должности, соответствие или несоответствие предъявляемым требованиям, планы на перспективу), редкое обращение к должностному регламенту, неполное раскрытие вопроса.	3
Высказывание собственного мнения по ряду вопросов, его аргументация без апелляции к должностному регламенту.	2
Единичные высказывания	1
Отказ от устного выступления либо отсутствие на занятии	0

4) Система управления гражданской службой на федеральном и региональном уровнях

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
-----------------------	-------

Защита работы на занятии с использованием мультимедиа презентации (не менее 10–15 слайдов), аргументированные ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	3
Полный, точный, аргументированный ответ на вопрос "Какая модель управления системой государственной службы реализуется в регионе?" (централизованная, частично децентрализованная, децентрализованная), а также наличие общих выводов по итогам работы.	1
Наличие списка источников и литературы (не менее 5 позиций), а также ссылок в тексте на каждый из материалов.	1
Полное, точное, аргументированное раскрытие вопроса "Основные персоналии – лица, которые возглавляют органы власти и их структурные подразделения, уполномоченные осуществлять управление системой государственной службой; наиболее примечательные моменты их биографии"	1
Полный, точный, аргументированный ответ на вопрос "Какими нормативно-правовыми актами регулируются вопросы управления государственной службой в каждом из выбранных регионов?"	1
Полный, точный, аргументированный ответ на вопрос "Какие органы власти субъектов включены в систему управления государственной службой в регионах?"	1
Полные, точные, аргументированные ответы на вопросы "Какие полномочия и в каком объеме исполняют указанные органы власти и их структурные подразделения? Каким образом распределены полномочия между этими органами власти?"	1
Соблюдение норм оформления работы согласно требованиям Положения о курсовой работе для студентов по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) (приложение 2 «Оформление библиографических ссылок»)	1

б) Служебный контракт на гражданской службе

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
За развернутый ответ на каждый вопрос студент получает 1 балл, в сумме можно набрать 10 баллов. В том случае, если дан неполный ответ на вопрос, ответ может быть оценен в 0,5 баллов.	10

7) Особенности оценки и оплаты труда государственных гражданских служащих

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Защита работы на занятии с использованием мультимедиа презентации (не менее 10–15 слайдов), аргументированные ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	3

Полное, точное, аргументированное раскрытие вопроса "Особый порядок оплаты труда гражданских служащих в регионе. Применяется или нет? Что из себя представляет? На какие должности ориентирован?"	1
Полное, точное, аргументированное раскрытие вопроса "Выводы: традиционная или инновационная модель оплаты труда применяется в выбранном регионе?"	1
Полное, точное, аргументированное раскрытие вопроса "Составляющие системы оплаты труда гражданских служащих в выбранном субъекте. Насколько система оплаты в регионе соответствует системе оплаты, установленной Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»? Имеются ли принципиальные различия в системах оплаты труда на федеральном уровне и в выбранном регионе?"	1
Соблюдение норм оформления работы согласно требованиям Положения о курсовой работе для студентов по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) (приложение 2 «Оформление библиографических ссылок»).	1
Полное, точное, аргументированное раскрытие вопроса "Нормативно-правовая база регулирования системы оплаты труда гражданских служащих в выбранном регионе".	1
Полное, точное, аргументированное раскрытие вопроса "Выплаты, из которых состоит переменная часть оплаты труда гражданского служащего в регионе. Способна ли эта часть оплаты труда стать мотивирующим фактором для достижения гражданским служащим высоких результатов?"	1
Наличие списка источников и литературы (не менее 5 позиций), а также ссылок в тексте на каждый из материалов.	1

8) Муниципальная служба в условиях развития современной России

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **5**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Устное выступление по большинству предложенных вопросов с обязательным использованием не менее 3-4 источников и литературы, полное раскрытие вопроса, высказывание и аргументация собственной точки зрения, аргументированные и четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	5
Устное выступление по большинству предложенных вопросов с обязательным использованием не менее 1-2 источников и литературы, полное раскрытие вопроса, высказывание и аргументация собственной точки зрения, аргументированные и четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	4
Устное выступление по нескольким вопросам с редким обращением к источникам.	3
Высказывание собственного мнения по ряду вопросов, его аргументация без апелляции к источникам и литературе.	2
Единичные ответы на вопросы.	1
Отказ от устного выступления либо отсутствие на занятии.	

	0
--	---

9) Коррупция и меры противодействия ей в современной России

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовое задание включает 30 открытых (с вариантами ответа) и закрытых (без вариантов ответа) вопросов по разделу "Особенности системы государственной и муниципальной службы в России". За правильный ответ (ответы) на каждый вопрос студент получает 1 балл. В сумме можно набрать 30 баллов.	30

9) Коррупция и меры противодействия ей в современной России

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Полностью раскрытый аспект «Должностной состав и статус лиц, уволенных в связи с утратой доверия»	2
Полностью раскрытый аспект «Нарушения, послужившие основанием для увольнения в связи с утратой доверия»	2
Полностью раскрытый ответ на вопрос «Содержатся ли выявленные нарушения в Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих? Какие нарушения Кодекса этики встречаются чаще всего?»	2
Полностью раскрытый аспект «Органы власти, которые представляют лица, включенные в Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия»	1
Соблюдение норм оформления работы согласно изложенным выше требованиям и требованиям Положения о курсовой работе для студентов по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) (приложение 2 «Оформление библиографических ссылок»).	1
Наличие общих конструктивных выводов по итогам работы.	1
Полностью раскрытый аспект «Общее количество представителей выбранного субъекта Российской Федерации, включенных в Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия»	1

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p>	<p>1) Специфика системы государственной службы Великобритании</p> <p>Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности системы государственной службы Великобритании, исторические этапы ее развития, специфику реформирования, систему должностей и требований к чиновникам, уметь выявлять отличительные особенности государственной службы Великобритании при сопоставлении с государственной службой России, владеть навыками работы с англоязычными источниками при анализе системы государственной службы Великобритании.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p>	<p>2) Государственная служба США: особенности становления и развития</p> <p>Необъективируемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности системы государственной службы США, исторические этапы ее развития, систему должностей и требований к чиновникам, уметь выявлять отличительные особенности государственной службы США при сопоставлении с государственной службой России, владеть навыками проведения собеседования при приеме на государственную службу согласно требованиям законодательства США.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.10 владеть основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p> <p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>3) Особенности государственной службы Франции</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности государственной службы Великобритании, США, Франции, уметь на основе источникового материала разработать критерии для сравнения систем государственной службы в различных правовых порядках, владеть навыками сравнительного анализа систем государственной службы России и западных государств (Великобритании, США, Франции).</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p>	<p>4) Специфика системы государственной службы Германии</p> <p>Необъективируемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности системы государственной службы Германии, исторические этапы ее развития, специфику реформирования, систему должностей и требований к чиновникам, уметь выявлять отличительные особенности государственной службы Германии при сопоставлении с государственной службой России, владеть навыками работы с источниками и литературой, посвященным системе государственной службы Германии.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.10 владеть основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p>	<p>5) Принципы организации государственной службы в Китае</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности устройства государственной службы в зарубежных государствах (Великобритании, США, Франции, Германии, Японии, Китае), уметь их сопоставлять с особенностями организации государственной службы России, владеть навыками оценки мероприятий реформирования государственной службы в зарубежных государствах.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.10 владеть основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p> <p>ПК.14 способность осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>7) Управление по результатам: опыт зарубежных государств</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать основные теоретические подходы и особенности организации государственной и муниципальной службы в России и за рубежом, уметь выявлять достоинства и недостатки применяемых на государственной службе мероприятий, владеть навыками оценки используемых на государственной и муниципальной службе технологий с учетом коррупционных рисков и системы управления по результатам.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 уметь разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц, на должностях государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы; административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научно-исследовательских и образовательных организациях, в политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях</p> <p>ПК.9 способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p> <p>ПК.10 владеть основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p>	<p>7) Управление по результатам: опыт зарубежных государств</p> <p>Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности организации государственной службы зарубежных государств, уметь определить тип бюрократии и основные проблемы организации государственной службы в отдельной взятой стране, владеть навыками на основании источников и литературы сформировать динамичную модель организации государственной службы в отдельно взятом государстве.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

1) Специфика системы государственной службы Великобритании

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **4 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Наличие самостоятельно переведенного с английского на русский язык отрывка текста о системе государственной службы Великобритании (на выбор из предоставленных преподавателем)	4
Наличие конструктивного вывода по итогам анализа источникового материала	2
Аргументированное выступление на занятии	2
Соблюдение четкой структуры изложения, отсутствие алогизмов	2

2) Государственная служба США: особенности становления и развития

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **5**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Активное участие в процедуре собеседования для поступления на государственную службу США с акцентом на особенностях ее поступления и прохождения, а также в обсуждении предложенных материалов по теме, полное раскрытие вопроса, высказывание и аргументация собственной точки зрения, четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	5
Активное участие в процедуре собеседования для поступления на государственную службу США с недостаточным акцентированием внимания на особенностях ее поступления и прохождения, а также в обсуждении предложенных материалов по теме, недостаточное раскрытие вопросов, высказывание и аргументация собственной точки зрения, четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	4
Неактивное участие в процедуре собеседования, участие в обсуждении предложенных материалов по теме, неполное раскрытие вопросов, высказывание и аргументация собственной точки зрения, редкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	3
Высказывание собственного мнения по ряду вопросов.	2
Единичные ответы на вопросы.	1
Отказ от устного выступления либо отсутствие на занятии.	0

3) Особенности государственной службы Франции

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Часть 2: 0–2 балла – разработано не менее 5 конструктивных критериев для сравнительного анализа систем государственной службы одного из западных государств	5

(Великобритании, США или Франции) и России. 0–2 балла – по каждому критерию проведена оценка систем государственной службы одного из западных государств (Великобритании, США или Франции) и России. 0–1 балл – по итогам сравнительного анализа сделан конструктивный вывод.	
Часть 1: 5 баллов – правильные ответы на 13–15 вопросов; 4 балла – правильные ответы на 10–12 вопросов; 3 балла – правильные ответы на 7–9 вопросов; 2 балла – правильные ответы на 4–6 вопросов; 1 балл – правильные ответы на 1–3 вопросов.	5

4) Специфика системы государственной службы Германии

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **5**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Устное выступление по большинству предложенных вопросов с обязательным использованием не менее 3–4 источников и литературы, полное раскрытие вопроса, высказывание и аргументация собственной точки зрения, четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	5
устное выступление по большинству предложенных вопросов с обязательным использованием не менее 1–2 источников и литературы, полное раскрытие вопроса, высказывание и аргументация собственной точки зрения, четкие ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	4
Устное выступление по нескольким вопросам с редким обращением к литературе и источникам.	3
Высказывание собственного мнения по ряду вопросов, его аргументация без апелляции к литературе и источникам.	2
Единичные ответы на вопросы.	1
Отказ от устного выступления либо отсутствие на занятии.	0

5) Принципы организации государственной службы в Китае

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **4 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Контрольное мероприятие включает 10 вопросов по пройденному материалу раздела "Государственная служба за рубежом". За правильный ответ на каждый вопрос студент получает 1 балл. В сумме можно набрать 10 баллов.	10

7) Управление по результатам: опыт зарубежных государств

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Задание включает 40 закрытых (с вариантами ответа) и открытых (без вариантов ответа) вопросов по курсу. За правильный ответ (ответы) на каждый вопрос студент получает 1 балл. В сумме можно набрать 40 баллов.	40

7) Управление по результатам: опыт зарубежных государств

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
Защита работы на занятии с использованием мультимедиа презентации (не менее 10–15 слайдов), аргументированные ответы на вопросы преподавателя и сокурсников.	5
В тексте аналитической записки полностью раскрыт аспект «специфика современной системы государственной службы» в выбранном государстве.	2
В тексте аналитической записки полностью раскрыт аспект «персоналии, сыгравшие значимую роль в становлении системы государственной службы» в выбранном государстве.	2
В тексте аналитической записки полностью раскрыт аспект «тип бюрократии (патримониальный, рациональный, постбюрократия)» в выбранном государстве.	2
В тексте аналитической записки полностью раскрыт аспект «основные направления административных реформ в XX–XXI веках» в выбранном государстве.	2
В тексте аналитической записки полностью раскрыт аспект «история становления и развития государственной службы» в выбранном государстве.	2
В тексте аналитической записки полностью раскрыт аспект «особенности антикоррупционной политики» в выбранном государстве.	2
Наличие списка источников и литературы (не менее 5 позиций), а также ссылок в тексте.	1
В тексте аналитической записки сделан самостоятельный вывод относительно динамики развития модели государственной службы в отдельно взятом государстве.	1
Соблюдены нормы оформления работы согласно изложенным выше требованиям и требованиям Положения о курсовой работе для студентов по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) (приложение 2 «Оформление библиографических ссылок»).	1