

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Государственная и муниципальная служба», включая оценочные материалы

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	-	-
Общепрофессиональные	-	-
Профессиональные	-	ПК-2 Способен осуществлять регулирование государственной и муниципальной службы
	-	ПК-3 Способен к организации и оказанию государственных и муниципальных услуг
	-	ПК-5 Способен осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-2	ПК-2.1	Способен применять знание квалификационных требований в профессиональной деятельности на государственной и муниципальной службе
ПК-3	ПК-3.1	Способен участвовать в организации и предоставлении государственных и муниципальных услуг
ПК-5	ПК-5.1	Способен выполнять задачи внутренних и внешних коммуникаций в ходе служебной деятельности

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование знаний о государственной и муниципальной службе как общественном явлении, социально-правовых институтах; о статусе государственных и муниципальных служащих.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- содержание основных понятий, категорий теории и практики государственного и муниципального управления;
- методы принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении;
- нормативно-правовую основу государственного и муниципального управления;

уметь:

- свободно оперировать понятиями и категориями в сфере управленческих отношений в области государственного и муниципального управления;
- логически грамотно выражать свою точку зрения в сфере теории и практики государственного и муниципального управления;
- анализировать социально-экономические процессы;
- находить организационно-управленческие решения;



- использовать правоприменительную практику;

владеть:

- понятийно-категориальным аппаратом теории управления;
- навыками нахождения организационно-управленческих решений;
- навыками анализа и применения норм служебного права в профессиональной деятельности и использования правоприменительной практики.

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	9/324		
Контактная работа:	128	62	28
Занятия лекционного типа	64	26	12
Занятия семинарского типа	64	36	16
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен, зачет	36	36	45
Самостоятельная работа (СР)	160	226	251

Примечания: зачет, зачет с оценкой по очной форме обучения проводится в рамках занятий семинарского типа. В учебном плане часы не выделены.

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Понятие, виды и принципы государственной службы Российской Федерации	4	0	0	4	0	0	10
2.	История развития государственной службы в России	4	0	0	4	0	0	10
3.	Реформирование государственной службы Российской Федерации	4	0	0	4	0	0	10
4.	Правовая основа государственной службы Российской Федерации	4	0	0	4	0	0	10
5.	Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы. Понятие и виды классных чинов государственных гражданских служащих	4	0	0	4	0	0	10



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

6.	Государственная и муниципальная служба как социальный институт	4	0	0	4	0	0	10
7.	Понятие и содержание правового статуса государственного гражданского служащего. Должностные регламенты	4	0	0	4	0	0	10
8.	Ограничения, запреты и требования к служебному поведению, связанные с государственной службой	4	0	0	4	0	0	10
9.	Порядок поступления на государственную гражданскую службу. Порядок назначения на должности и присвоения классных чинов	4	0	0	4	0	0	10
10.	Порядок прохождения аттестации. Основания и порядок прекращения служебных отношений	4	0	0	4	0	0	10
11.	Организационно-правовые основы правоохранительной службы.	4	0	0	4	0	0	10
12.	Военная служба как вид государственной службы	4	0	0	4	0	0	10
13.	Понятие, задачи, функции, история становления и принципы муниципальной службы в Российской Федерации.	4	0	0	4	0	0	10
14.	Основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации. Кадровая работа в муниципальном образовании	4	0	0	4	0	0	10



15.	Организационно-правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Ответственность государственных и муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе	4	0	0	4	0	0	10
16.	Основы организации государственной и муниципальной службы в США и Западной Европе	4	0	0	4	0	0	10

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Понятие, виды и принципы государственной службы Российской Федерации	2	0	0	4	0	0	14
2.	История развития государственной службы в России	2	0	0	4	0	0	14
3.	Реформирование государственной службы Российской Федерации	1	0	0	2	0	0	14
4.	Правовая основа государственной службы Российской Федерации	2	0	0	2	0	0	14
5.	Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы. Понятие и виды классных чинов государственных гражданских служащих	1	0	0	2	0	0	14
6.	Государственная и муниципальная служба как социальный институт	2	0	0	2	0	0	14



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

7.	Понятие и содержание правового статуса государственного гражданского служащего. Должностные регламенты	1	0	0	2	0	0	14
8.	Ограничения, запреты и требования к служебному поведению, связанные с государственной службой	2	0	0	2	0	0	14
9.	Порядок поступления на государственную гражданскую службу. Порядок назначения на должности и присвоения классных чинов	2	0	0	2	0	0	14
10.	Порядок прохождения аттестации. Основания и порядок прекращения служебных отношений	2	0	0	2	0	0	14
11.	Организационно-правовые основы правоохранительной службы.	1	0	0	2	0	0	14
12.	Военная служба как вид государственной службы	2	0	0	2	0	0	14
13.	Понятие, задачи, функции, история становления и принципы муниципальной службы в Российской Федерации.	1	0	0	2	0	0	14
14.	Основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации. Кадровая работа в муниципальном образовании	2	0	0	2	0	0	14
15.	Организационно-правовые основы профилактики коррупции на	2	0	0	2	0	0	14



	государственной и муниципальной службе. Ответственность государственных и муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе							
16.	Основы организации государственной и муниципальной службы в США и Западной Европе	2	0	0	2	0	0	16

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Понятие, виды и принципы государственной службы Российской Федерации	1	0	0	1	0	0	16
2.	История развития государственной службы в России	1	0	0	1	0	0	16
3.	Реформирование государственной службы Российской Федерации	1	0	0	1	0	0	16
4.	Правовая основа государственной службы Российской Федерации	1	0	0	1	0	0	16
5.	Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы. Понятие и виды классов чинов государственных гражданских служащих	1	0	0	1	0	0	16
6.	Государственная и муниципальная служба как социальный институт	1	0	0	1	0	0	16
7.	Понятие и содержание правового статуса государственного гражданского	1	0	0	1	0	0	16



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

	служащего. Должностные регламенты							
8.	Ограничения, запреты и требования к служебному поведению, связанные с государственной службой	1	0	0	1	0	0	16
9.	Порядок поступления на государственную гражданскую службу. Порядок назначения на должности и присвоения классов чинов	1	0	0	1	0	0	16
10.	Порядок прохождения аттестации. Основания и порядок прекращения служебных отношений	1	0	0	1	0	0	16
11.	Организационно- правовые основы правоохранительной службы.	1	0	0	1	0	0	16
12.	Военная служба как вид государственной службы	1	0	0	1	0	0	16
13.	Понятие, задачи, функции, история становления и принципы муниципальной службы в Российской Федерации.	0	0	0	1	0	0	16
14.	Основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации. Кадровая работа в муниципальном образовании	0	0	0	1	0	0	16
15.	Организационно- правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Ответственность государственных и	0	0	0	1	0	0	14

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

	муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе							
16.	Основы организации государственной и муниципальной службы в США и Западной Европе	0	0	0	1	0	0	13

Примечания:

Л – лекции, ПЗ – практические занятия, С – семинары, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа.

2.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) и видам работ

Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание лекционного курса
1.	Понятие, виды и принципы государственной службы Российской Федерации	Объект и предмет дисциплины «Государственная и муниципальная служба». Понятие, виды и принципы государственной службы Российской Федерации. Основные подходы к определению содержания деятельности в системе органов государственного и муниципального управления: политическая и правовая концепции. Методы и модели управления государственной гражданской (муниципальной) службой.
2.	История развития государственной службы в России	XVIII в. - Становление государственной службы как особой сферы профессиональной деятельности, превращение поручений «приказов» в более или менее устойчивые должности; XVIII в. — кардинальное изменение принципов организации государственной службы на основе Табели о рангах; XIX в. — расцвет бюрократического государства, совершенствование государственной машины; XX в. — советский период, возникновение советской номенклатуры
3.	Реформирование государственной службы Российской Федерации	Попытки реформ госслужбы. Советская чиновничество в первые годы советской власти. Партийная номенклатура и государственная служба. Положение о федеральной государственной службе» 1993 года. Федеральный Закон «Об основах государственной службы в Российской Федерации» 31 июля 1995 года. Разработка и проведение административных реформ. Федеральный Закон «О государственной (гражданской) службе в Российской Федерации». Процесс реформирования государственной гражданской (муниципальной) службы
4.	Правовая основа государственной службы Российской Федерации	Сущность государственной службы как правового института. Реализация Конституции и законов РФ, законодательства субъектов Федерации, деятельность на основе специального законодательства как совокупность юридических норм, правил и процедур, регулирующих отношения, связанные с организацией государственной службы и выполнением стоящих перед ней задач. Государственная служба как организационный институт. Государственная гражданская служба как социальный институт. Гражданская служба,



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		обеспечивающая исполнение полномочий государственных органов, администрирование.
5.	Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы Понятие и виды классных чинов государственных гражданских служащих	Должность как форма разделения труда и базовый элемент организационной структуры. Формы разделения управленческого труда. Основания должности. Функционал должности. Типология государственных должностей. Признаки классификации государственных и муниципальных должностей. Категории государственных и муниципальных должностей. Профессиональное и квалификационное разделение должностей государственной и муниципальной службы. Должность гражданской службы; деление на категории; деление на группы; требования к профессиональным знаниям и навыкам; реестры; классные чины в госслужбе. Порядок присвоения классных чинов. Квалификационный экзамен. Общие условия присвоения, сохранения классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий. Виды классных чинов государственных гражданских служащих
6.	Государственная и муниципальная служба как социальный институт	Конституционные принципы; организационные принципы; принцип социальной защищенности государственных служащих, принципы, относящиеся к службе в целом, которые определяют общие для государственной службы требования; принципы, адресованные государственным служащим при осуществлении ими своих должностных полномочий; принципы, относящиеся как к службе и служащим, так и к гражданам, которые вправе рассчитывать на помощь и защиту со стороны государственной службы в реализации своих прав.
7.	Понятие и содержание правового статуса государственного гражданского служащего. Должностные регламенты	Сущность государственной службы как правового института. Реализация Конституции и законов РФ, законодательства субъектов Федерации, деятельность на основе специального законодательства как совокупность юридических норм, правил и процедур, регулирующих отношения, связанные с организацией государственной службы и выполнением стоящих перед ней задач. Гражданская служба, обеспечивающая исполнение полномочий государственных органов, администрирование.
8.	Ограничения, запреты и требования к служебному поведению, связанные с государственной службой	Ограничения, связанные с государственной службой - те обстоятельства, при которых лицо не может быть принято на государственную службу, а государственный служащий может быть уволен со службы. Запреты, связанные с государственной службой - перечень действий, которые государственный служащий не вправе осуществлять под угрозой привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения. «Требования к служебному поведению» — совокупность всех обязанностей, ограничений, запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, характеризующих правовой статус государственного служащего (подп. «а» п. 3 Указа Президента РФ от 21 сентября 2009 г. № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими и, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению»). Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.
9.	Порядок поступления на государственную гражданскую службу. Порядок назначения на должности и присвоения классов чинов	Порядок поступления на гражданскую службу. Служебный контракт. Содержание служебного контракта. Обязательства поступающего на гражданскую службу. Должностные обязанности. Должностной регламент. Служебный распорядок. Испытательный срок. Увольнение гражданского служащего. Конкурс при поступлении гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещении гражданским служащим другой должности гражданской службы. Ст. 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Порядок назначения на должность. Порядок присвоения классов чинов.
10.	Порядок прохождения аттестации. Основания и порядок прекращения служебных отношений	Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ. Цели аттестации-определение соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы, оценка его профессиональной служебной деятельности, формирование кадрового состава государственной гражданской службы РФ, повышение профессионального уровня гражданских служащих, решение вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих. Гражданские служащие, не подлежащие аттестации. Внеочередная аттестация. Профессиональная переподготовка. Ротация государственных служащих. Прекращение служебного контракта.
11.	Организационно-правовые основы правоохранительной службы.	Правоохранительная служба, осуществляющая функцию по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Правоохранительные службы как вид федеральной государственной службы, которая исполняется путем осуществления профессиональной служебной деятельности граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина.
12.	Военная служба как вид государственной службы	Военная служба, выполняющая функцию по обеспечению обороны и безопасности государства. Военная служба – это профессиональная деятельность граждан в военной организации государства. Порядок организации и прохождения военной службы. Федеральный закон от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ. «Об обороне», от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и воинской службе» и «О статусе военнослужащих». Признаки военной службы. Цель военной службы. Функции военной службы. Принципы военной службы. Прохождение военной службы по призыву и на контрактной основе. Юридические факты (элементы) прохождения военной службы.
13.	Понятие, задачи, функции, история становления и принципы муниципальной службы в Российской Федерации.	Муниципальная служба как профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта). Задачи муниципальной службы – основные направления ее деятельности, которые формируются и определяются в

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		соответствии с ее задачами. Функции – это метод и способ решения задач, достижения целей. Основные функции муниципальной службы: Планирование. Регулирование. Распорядительство. Координация. Контроль. Учет и информационное обеспечение. Принципы муниципальной службы – отправные и основные начала, идеи и требования, лежащие в основе формирования и функционирования муниципальной службы. История муниципальной службы в РФ.
14.	Основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации. Кадровая работа в муниципальном образовании	Правовая регламентация муниципальной службы. Муниципальные должности. Виды муниципальных должностей. Классификация должностей муниципальной службы. Квалификационные требования. Способы замещения должностей муниципальной службы. Права, обязанности, ограничения и запреты муниципальных служащих
15.	Организационно-правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Ответственность государственных и муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе	Понятие коррупции. Организационно-правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Принципы и основные направления противодействия коррупции в системе государственной и муниципальной службы. Сбор сведений о доходах как элемент системы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе и способы его урегулирования. Сингапурская стратегия борьбы с коррупцией. Шведская стратегия борьбы с коррупцией. Китайская модель противодействия коррупции. Уголовные преступления государственных служащих; виды преступлений против интересов государства: злоупотребление должностными полномочиями, превышение должностных полномочий, отказ в предоставлении информации Федеральному Собранию РФ или Счетной палате, присвоение полномочий должностного лица и др.; административная ответственность; дисциплинарная ответственность. Организационная культура государственных и муниципальных служащих.
16.	Основы организации государственной и муниципальной службы в США и Западной Европе	Своеобразный путь развития службы в государственных органах, государственных и общественных организациях разных стран, его детерминированность исторически сложившимися обычаями и традициями конкретного общества. Неизбежность заимствований. Положительный и отрицательный опыт зарубежных стран в части организации государственной службы.

Содержание занятий семинарского типа

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	Понятие, виды и принципы государственной службы Российской Федерации	С	1. Понятие государственной службы Российской Федерации 2. Объект и предмет дисциплины «Государственная и муниципальная служба» 3. Виды государственной службы Российской Федерации 4. Принципы государственной службы Российской Федерации 5. Основные подходы к определению содержания деятельности в системе органов государственного и муниципального управления: политическая и правовая концепции 6. Процесс реформирования государственной гражданской и муниципальной службы.



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

			<p>7.Методы управления государственной гражданской и муниципальной службой.</p> <p>8. Модели управления государственной гражданской и муниципальной службой.</p>
2.	История развития государственной службы в России	С	<p>1. Создание и развитие приказной системы.</p> <p>2. Роль опричнины</p> <p>3. Реформирование государственной службы в правление Петра I</p> <p>4. Административные реформы 18 в.</p> <p>5. Административная реформа 19 в.</p> <p>6. Расцвет бюрократической системы государственного управления</p> <p>7. Советский период развития государственной службы</p>
3.	Реформирование государственной службы Российской Федерации	С	<p>1.Причины низкой эффективности деятельности госаппарата в царское время. Попытки реформ госслужбы в досоветское время</p> <p>5. Советское чиновничество в первые годы советской власти. Партийная номенклатура и государственная служба.</p> <p>6.Положение о федеральной государственной службе» 1993года.</p> <p>7. Федеральный Закон «Об основах государственной службы в Российской Федерации» 31 июля 1995 года.</p> <p>8.Административная реформа.</p> <p>9.Федеральный Закон «О государственной (гражданской) службе в Российской Федерации.</p>
4.	Правовая основа государственной службы Российской Федерации	С	<p>1. Государственная служба как социальный институт</p> <p>2. Муниципальная служба как социальный институт</p> <p>3. Конституционные принципы</p> <p>4. Организационные принципы</p> <p>5. Принцип социальной защищенности государственных служащих,</p> <p>6. Принципы, относящиеся к службе в целом, которые определяют общие для государственной службы требования</p> <p>7. Принципы, адресованные государственным служащим при осуществлении ими своих должностных полномочий</p> <p>8. Принципы, относящиеся как к службе и служащим, так и к гражданам, которые вправе рассчитывать на помощь и защиту со стороны государственной службы в реализации своих прав.</p>
5.	Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы Понятие и виды классов чинов государственных гражданских служащих	С	<p>1.Сущность государственной службы как правового института.</p> <p>2.Сущность муниципальной службы как правового института</p> <p>3.Реализация Конституции и законов РФ, законодательства субъектов Федерации, как совокупность юридических норм, правил и процедур,</p>



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

			регулирующих отношения, связанные с организацией государственной и муниципальной службы и выполнением стоящих перед ними задач 4.Военная служба. выполняющая функцию по обеспечению обороны и безопасности государства. 5.Правоохранительная служба, осуществляющая функцию по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. 6.Гражданская служба, обеспечивающая исполнение полномочий государственных органов, администрирование.
6.	Государственная и муниципальная служба как социальный институт	С	1. Должность как форма разделения труда и базовый элемент организационной структуры. 2.Формы разделения управленческого труда. 3.Основания должности. 4.Функционал должности. 5.Типология государственных должностей. 6.Признаки классификации государственных и муниципальных должностей. 7.Категории государственных и муниципальных должностей. 8.Профессиональное и квалификационное разделение должностей государственной и муниципальной службы. Должность гражданской службы; 9.деление на категории; деление на группы; требования к профессиональным знаниям и навыкам; 10.реестры; классные чины в госслужбе
7.	Понятие и содержание правового статуса государственного гражданского служащего. Должностные регламенты	С	1.Государственная служба как социальный институт 2.Муниципальная служба как социальный институт 3.Конституционные принципы 4.Организационные принципы 5.Принцип социальной защищенности государственных служащих, 6.Принципы, относящиеся к службе в целом, которые определяют общие для государственной службы требования 7.Принципы, адресованные государственным служащим при осуществлении ими своих должностных полномочий 8.Принципы, относящиеся как к службе и служащим, так и к гражданам, которые вправе рассчитывать на помощь и защиту со стороны государственной службы в реализации своих прав.
8.	Ограничения, запреты и требования к служебному поведению, связанные с государственной службой	С	1.Понятие, элементы и особенности правового статуса государственных гражданских служащих; 2.Права и обязанности государственных гражданских служащих 3.Правовой статус государственного служащего 4. Права, обязанности и ответственность должностных лиц 5.Правовой статус муниципального служащего 6. Процедуры замещения муниципальных должностей



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

			<p>7. Права, обязанности и ответственность муниципального служащего .Понятие должностного регламента 2. Содержание должностного регламента 3. Квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему должность гражданской службы 4. Должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей 5. Ответственность, виды ответственности гражданского служащего</p>
9.	Порядок поступления на государственную гражданскую службу. Порядок назначения на должности и присвоения классных чинов	С	<p>1. Основные ограничения, связанные с государственной службой. 2. Запреты, установленные для государственных гражданских служащих 3. Запреты, связанные с государственной службой 4. Требования к служебному поведению, установленные для государственных служащих 5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)</p>
10.	Порядок прохождения аттестации. Основания и порядок прекращения служебных отношений	С	<p>1. Поступление на государственную гражданскую службу и ее прохождение 2. Порядок поступления на государственную гражданскую службу 3. Порядок назначения на должности 4. Порядок присвоения классных чинов 5. Основания и порядок прекращения служебных отношений</p>
11.	Организационно-правовые основы правоохранительной службы.	С	<p>1. Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ. 2. Цели аттестации 3. Гражданские служащие, не подлежащие аттестации. 4. Внеочередная аттестация. 5. Аттестационная комиссия 6. ст. 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». 7. Профессиональная переподготовка. 8. Ротация государственных служащих. 9. Прекращение служебного контракта. 10. Общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности</p>
12.	Военная служба как вид государственной службы	С	<p>1. Реализация статуса служащего правоохранительной службы. 2. Механизм прохождения правоохранительной службы.</p>



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.156-02/21

			3. Признаки правоохранительной службы. 4. Цель правоохранительной службы. 5. Функции правоохранительной службы. 6. Принципы правоохранительной службы.
13.	Понятие, задачи, функции, история становления и принципы муниципальной службы в Российской Федерации.	С	1. Военная служба как вид государственной службы. 2. Система комплектования Вооруженных Сил РФ, иных органов, войск и воинских формирований 3. Порядок прохождения военной службы. 4. Основы правового статуса военнослужащего
14.	Основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации. Кадровая работа в муниципальном образовании	С	1. Муниципальная служба как особый вид службы 2. Задачи муниципальной службы 3. Функции муниципальной службы 4. Принципы муниципальной службы 5. История становления муниципальной службы в РФ
15.	Организационно-правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Ответственность государственных и муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе	С	1. Виды муниципальных должностей. 2. Классификация должностей муниципальной службы. 3. Квалификационные требования. 4. Способы замещения должностей муниципальной службы. 5. поступление на муниципальную службу 6. прохождение муниципальной службы 7. основания и последствия прекращения муниципальной службы; 8. законодательство о прохождении муниципальной службы 9. Права, обязанности, ограничения и запреты муниципальных служащих 10. Сущность кадровой работы в МО 11. Цель, задачи, функции кадровой работы в МО 12. Формирование кадрового резерва
16.	Основы организации государственной и муниципальной службы в США и Западной Европе	С	1. Коррупция. Организационно-правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе 2. Уголовные преступления государственных служащих; 3. Виды преступлений против интересов государства: злоупотребление должностными полномочиями, превышение должностных полномочий, отказ в предоставлении информации Федеральному Собранию РФ или Счетной палате, 4. присвоение полномочий должностного лица и др.; 5. административная ответственность; 6. дисциплинарная ответственность. 7. Организационная культура государственных и муниципальных служащих 8. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе
17.		С	1. Государственная служба Германии 2. Англосаксонская модель 3. Континентальная модель 4. Государственная служба США 5. Административно-территориальное деление и уровни местного управления в США и Западной Европе.

	<p>Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»</p>
	<p>СМК-ПГ 01.1.156-02/21</p>

			<p>6. Компетенции органов местного управления в США и Западной Европе. 8. Системы местного управления в США и странах Западной Европы. 9. Британская система местного управления</p>
--	--	--	--

Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Понятие, виды и принципы государственной службы Российской Федерации	Конституционные принципы государственной и муниципальной службы; Государственная служба как организационный институт.
2.	История развития государственной службы в России	Этапы в истории развития государственной службы в России Реформы Петра Великого, Генеральный регламент (1720) и Табель о рангах (1722) – государственная служба как особая сфера деятельности. Развитие государственной службы в СССР
3.	Реформирование государственной службы Российской Федерации	Основные задачи реформирования государственной службы на современном этапе Внедрение современных принципов и технологий на государственной службе в Российской Федерации
4.	Правовая основа государственной службы Российской Федерации	Сущность государственной службы как правового института. Реализация Конституции и законов РФ, законодательства субъектов Федерации, деятельность на основе специального законодательства как совокупность юридических норм, правил и процедур, регулирующих отношения, связанные с организацией государственной службы и выполнением стоящих перед ней задач.
5.	Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы Понятие и виды классных чинов государственных гражданских служащих	Типология государственных должностей. Признаки классификации государственных и муниципальных должностей. Профессиональное и квалификационное разделение должностей государственной и муниципальной службы. Требования к профессиональным знаниям и навыкам государственных гражданских служащих Классные чины в госслужбе
6.	Государственная и муниципальная служба как социальный институт	Социальный смысл и характер государственной службы Социальные задачи государственной службы
7.	Понятие и содержание правового статуса государственного гражданского служащего. Должностные регламенты	Правовой статус гражданских служащих — совокупность прав и обязанностей гражданских служащих, а также гарантий их реализации. 1. Общие права государственного гражданского служащего. 2. Общие обязанности государственного гражданского служащего.
8.	Ограничения, запреты и требования к служебному поведению, связанные с государственной службой	Содержание ст.16 Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Ст. 16 Федерального закона от 3 апреля 1995 г. № 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности» о дополнительных ограничениях, связанных с военной или государственной гражданской службой в органах Федеральной службы безопасности
9.	Порядок поступления на государственную гражданскую службу. Порядок назначения на должности и присвоения классных чинов	Конкурс как оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Порядок присвоения классных чинов

	<p align="center">Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»</p>
	<p>СМК-ПГ 01.1.156-02/21</p>

10.	Порядок прохождения аттестации. Основания и порядок прекращения служебных отношений	Состав аттестационной комиссии Основания и последствия прекращения государственной службы Основания и последствия прекращения муниципальной службы
11.	Организационно-правовые основы правоохранительной службы.	Определение правоохранительной службы Организационные основы правоохранительной службы
12.	Военная служба как вид государственной службы	Определение военной службы Организационные основы военной службы
13.	Понятие, задачи, функции, история становления и принципы муниципальной службы в Российской Федерации.	Местное самоуправление в дореволюционной России Местное самоуправление в СССР
14.	Основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации. Кадровая работа в муниципальном образовании	Содержание и направления кадровой работы в муниципальном образовании Приоритетные направления формирования кадрового резерва
15.	Организационно-правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Ответственность государственных и муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе	Деятельность государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции Организационные основы противодействия коррупции
16.	Основы организации государственной и муниципальной службы в США и Западной Европе	Организация местных органов власти в США Романская система организации местных органов власти

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

3.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Наименование оценочного средства
1.	Понятие, виды и принципы государственной службы Российской Федерации	Вопросы к семинару, проблемно-аналитическое задание, темы проектов
2.	История развития государственной службы в России	Вопросы к семинару, эссе, тест
3.	Реформирование государственной службы Российской Федерации	Вопросы к семинару, темы проектов
4.	Правовая основа государственной службы Российской Федерации	Вопросы к семинару, проблемно-аналитическое задание, темы проектов
5.	Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы Понятие и виды классных чинов государственных гражданских служащих	Вопросы к семинару, тест
6.	Государственная и муниципальная служба как социальный институт	Вопросы к семинару, темы проектов, проблемно-аналитическое задание

	<p>Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»</p>
	<p>СМК-ПГ 01.1.156-02/21</p>

7.	Понятие и содержание правового статуса государственного гражданского служащего. Должностные регламенты	Вопросы к семинару, темы проектов, круглый стол
8.	Ограничения, запреты и требования к служебному поведению, связанные с государственной службой	Вопросы к семинару, кейс, темы проектов, эссе
9.	Порядок поступления на государственную гражданскую службу. Порядок назначения на должности и присвоения классовых чинов	Вопросы к семинару, темы проектов, круглый стол
10.	Порядок прохождения аттестации. Основания и порядок прекращения служебных отношений	Вопросы к семинару, темы проектов
11.	Организационно-правовые основы правоохранительной службы.	Вопросы к семинару, темы проектов
12.	Военная служба как вид государственной службы	Вопросы к семинару, темы проектов, эссе
13.	Понятие, задачи, функции, история становления и принципы муниципальной службы в Российской Федерации.	Вопросы к семинару, ситуационные задачи, темы проектов, круглый стол
14.	Основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации. Кадровая работа в муниципальном образовании	Вопросы к семинару, ситуационные задачи, темы проектов, круглый стол
15.	Организационно-правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Ответственность государственных и муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе	Вопросы к семинару, ситуационные задачи, темы проектов
16.	Основы организации государственной и муниципальной службы в США и Западной Европе	Вопросы к семинару, ситуационные задачи, темы проектов, круглый стол

3.1.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля успеваемости

Устный опрос

1. Объект и предмет дисциплины «Государственная и муниципальная служба»
2. Основные подходы к определению содержания деятельности в системе органов государственного и муниципального управления: политическая и правовая концепции
3. Процесс реформирования государственной гражданской и муниципальной службы.
4. Методы и модели управления государственной гражданской и муниципальной службой.
5. Государственная служба как социальный институт
6. Муниципальная служба как социальный институт

Творческое задание в виде эссе

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)

Кейс. Конфликтная ситуация.

Вы - Глава Органа местного самоуправления. Между двумя подчиненными (коллегами) – муниципальными служащими - возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Вопросы для обсуждения ситуации:

Проанализируйте сложившуюся ситуацию.

Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

Какие методы управления Вы выберете в данной ситуации? Почему?

Исследовательский проект (реферат)



Проблемно-аналитическое задание

1. Раскройте сущность следующих вопросов:

1) Какие качества, присущие современному муниципальному служащему, вы знаете?
2) В чем различия между муниципальным служащим, госслужащим и предпринимателем?
2. Дайте определение государственной гражданской службы и на основе перечисленных в этом определении признаков назовите, какие из приведенных ниже лиц не являются государственными гражданскими служащими:

- 1) Директор государственного предприятия.
- 2) Заместитель начальника отдела в управлении федеральной службы.
- 3) Адвокат.
- 4) Заведующий отделом торговли городской администрации.
- 5) Заместитель министра по делам молодежи, спорту и туризму Республики Ингушетия.
- 6) Ведущий специалист–эксперт.
- 7) Ректор государственного университета.
- 8) Руководитель департамента федерального министерства.

3. Рассмотрите понятие «правовой статус государственного служащего» и выделите его основные компоненты.

Раскройте каждый из компонентов правового статуса государственного гражданского служащего подробно, с использованием конкретных примеров.

4. Дайте интуитивную оценку личностным качествам и поведению, которые имеют высокое значение для лидерства. Оцените свои качества и навыки. На основе полученных профилей: определите проблемные зоны своего лидерства; составьте программу действий, направленных на развитие лидерства.

Рекомендуемые темы курсовых работ

1. Проблемы совершенствования системы должностей и классных чинов государственной службы (на материалах).
2. Проблемы использования зарубежного опыта реформирования государственной службы (на примере...)
3. Международное сотрудничество как механизм совершенствования системы государственной службы в РФ: проблемы и перспективы.
4. Проблемы аттестации государственных гражданских служащих (на примере).
5. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в системе государственной /муниципальной службы (на примере).
6. Целевые программы в управлении государственной службой: актуальные проблемы и перспективы реализации на примере ... Края / городского округа... / муниципального района...
7. Концепция развития муниципальной службы на примере).
8. Пути повышения эффективности конкурсного отбора на государственную / муниципальную службу (на примере).
9. Проблемы аттестации муниципальных служащих (на примере Администрации...).
10. Проблемы мотивации государственных/ муниципальных служащих (на материале...).
11. Особенности управления государственной гражданской службой в федеральных органах государственной власти (на примере...).
12. Актуальные проблемы государственной гражданской службы субъектов РФ (на примере министерства, агентства).
13. Проблемы реализации государственных гарантий государственным гражданским служащим.



14. Особенности организации муниципальной службы в городских и /или сельских поселениях (на примере...).
15. Проблемы повышения уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих в муниципальном образовании (на конкретном примере...).
16. Пути совершенствования кадровой работы с государственными служащими (на примере...).
17. Пути совершенствования кадровой работы со служащими в муниципальном образовании (на конкретном примере...).
18. Административная реформа в РФ: основные направления и актуальные проблемы реализации (на примере федерального органа исполнительной власти...).
19. Развитие и реформирование государственной службы: актуальные проблемы.
20. Основные направления и проблемы развития муниципальной службы
21. Роль Министерства регионального развития в развитии муниципальной службы
22. Проблемы бюрократизации государственной службы/муниципальной службы (на примере...).
23. Проблемы противодействия коррупции на государственной службе
24. Основные особенности антикоррупционной политики в сфере управления муниципальной службой (на примере муниципального образования).
25. Кодекс этики и служебного поведения как элемент регулирования профессиональной деятельности служащих (на примере...)
26. Особенности организации приема на государственную гражданскую службу (на примере...).
27. Проблемы управления карьерой служащих (на примере...).
28. Должностные и административные регламенты как элемент повышения эффективности государственной /муниципальной службы.
29. Проблемы правового статуса государственного /муниципального служащего (на примере...).
30. Пути применения информационно – телекоммуникационных технологий в управлении государственной /муниципальной службой (на примере...).

Вопросы к защите курсовых работ:

1. Какие задачи решались в ходе работы над курсовым проектом/курсовой работой?
2. Какие исходные данные использованы?
3. На основании каких теоретических положений находилось решение?
4. Какие варианты решений рассматривались?
5. Какие критерии выбора решения использовались?
6. Какими источниками информации пользовались?
7. Как оценить полученный результат?
8. Как исправить выявленные ошибки?
9. Какое практическое применение имеет выполненная работа?

3.1.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости
Устный ответ

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.



Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

Творческое задание

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания – оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «*хорошо*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение), но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если не выполнены никакие требования.

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)

Обучающийся должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.



Задачи могут решаться устно и/или письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

Деловая игра

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

Исследовательский проект (реферат)

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы,

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата.

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Информационный проект (доклад с презентацией)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации).

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

Дискуссионные процедуры



Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю).

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

Контрольная работа

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

3.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

3.2.1. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности,

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

		- связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

3.2.2. Контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Список вопросов для устных ответов (варианты теста)

1. Год принятия №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»

А) 1995

Б) 1998

В) 2001

Г) 2004

2. Год принятия №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»

А) 1995

Б) 2000

В) 2002

Г) 2003

3. № 79-ФЗ и № 58-ФЗ устанавливаются

А) политические

Б) правовые

В) организационные

Г) финансово-экономические основы государственной гражданской службы

4. Государственная гражданская служба подразделяется на:

А) федеральную



Б) субъектов Федерации

В) в исполнительных органах

Г) в законодательных органах

5. Предметом регулирования № 79-ФЗ является отношения, связанные с:

А) поступлением

Б) определением правового статуса служащего

В) прекращением

Г) прохождением

Д) отсутствует правильный вариант ответа.

6. В соответствии с №79-ФЗ представитель нанимателя, это:

А) руководитель государственного органа

Б) лицо, замещающее государственную должность

В) исполнитель

Г) представитель руководителя

7. Регулирование отношений, связанных с государственной службой осуществляется:

А) Конституцией РФ

Б) федеральными законами

В) Конституцией (уставами) субъектов РФ

Г) международными договорами

8. Государственные органы власти представлены на следующих уровнях:

А) федеральном

Б) уровне субъектов

В) территориальном

Г) муниципальном

9. Дополните нижесказанное...

Государственная гражданская служба РФ - вид государственной службы, представляющий собой служебную деятельность граждан РФ на должностях по обеспечению полномочий государственных органов, государственных органов и лиц, замещающих

10. К принципам государственной гражданской службы относится:

А) приоритет прав и свобод человека и гражданина

Б) принадлежность к политической партии

В) равный доступ к гражданской службе

Г) равные условия ее прохождения

11. В чем взаимосвязь гражданской службы и государственной службы иных видов:

А) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда и социальных гарантий

Б) установление ограничений и обязательств при прохождении службы

В) соотносительности жилищных условий и размеров оплаты коммунальных услуг;

Г) учет стажа государственной службы иных видов при исчислении стажа и начислении пенсии

12. Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы обеспечивается посредством:

А) единства основных квалификационных требований к должностям;

Б) единства требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации служащих;

В) учет стажа гражданской службы при исчислении стажа и начислении пенсии стажа муниципальной службы;



Г) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда и социальных гарантий;

Д) отсутствует правильный вариант ответа.

13. К категориям должностей гражданской службы не относится:

А) руководители;

Б) специалисты;

В) советники;

Г) заместители руководителя;

14. К группам должностей гражданской службы не относится:

А) высшие;

Б) средние;

В) низшие;

Г) главные;

15. Реестр государственных должностей федеральной государственной службы утверждается:

А) федеральным конституционным законом; Б) федеральным законом;

В) Конституцией РФ;

Г) Указом Президента РФ;

16. К квалификационным требованиям к должностям гражданской службы не относится:

А) стаж гражданской службы

Б) уровень профессионального образования;

В) знание персонального компьютера;

Г) опыт работы;

17. К основным правам гражданского служащего относится:

А) право на ознакомление с должностным регламентом;

Б) должностной рост из органов местного самоуправления до федеральных государственных органов;

В) получение информации и материалов для исполнения обязанностей;

Г) на оплату труда и другие выплаты в соответствии с настоящим законом и служебным контрактом;

18. К основным обязанностям государственного служащего относится:

А) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;

Б) не разглашать сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, ставшие ему известными, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

В) членство в политической партии;

Г) проведение служебной проверки в общественных организациях;

19. К ограничениям гражданских служащих относится:

А) признания его ограниченно дееспособным или недееспособным;

Б) осуждения его к наказанию и наличия не снятой или не погашенной судимости;

В) выхода из гражданства или приобретения гражданства другого государства;

Г) наличия близкого родственника на государственной или муниципальной службе;

Д) отсутствует правильный ответ.

20. К запретам, связанным с гражданской службой относится

А) участие на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией;

Б) осуществлять предпринимательскую деятельность;



- В) получать вознаграждения от физических и юридических лиц;**
Г) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;
Д) отсутствует правильный ответ.
- 21. С соответствии с требованиями к служебному поведению гражданский служащий обязан:**
- А) исполнять должностные обязанности добросовестно;**
Б) признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его служебной деятельности;
В) оказывать предпочтение ведущим общественным и религиозным объединениям;
Г) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов РФ;
- 22. Представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера производится:**
- А) при поступлении на гражданскую службу;
Б) ежегодно;
В) при прекращении службы;
Г) по требованию представителя нанимателя
- 23. Поступление на гражданскую службу производится по результатам конкурса при:**
- А) замещении должности гражданского служащего;**
Б) замещении должности гражданского служащего категории руководитель и помощники
В) замещении должности гражданского служащего категории руководитель
Г) замещении должности гражданского служащего категории специалисты;
- 24. При поступлении на гражданскую службу предусмотрено испытание в случае:**
- А) предусмотренном служебным контрактом;**
Б) назначения на должность в порядке перевода;
В) при замещении должности категорий руководители и помощники;
Г) подозрения на некомпетентность ВУЗа;
- 25. К общим основаниям прекращения служебного контракта относятся:**
- А) истечение срока действия срочного контракта;**
Б) смена состава Правительства;
В) смена Президента;
Г) отказ служащего от профессиональной переподготовки в связи с сокращением должности;
- 26. Денежное содержание гражданского служащего состоит из:**
- А) месячного оклада;**
Б) оклада за классный чин
В) Ежегодные выплаты;
Г) ежемесячного денежного поощрения
- 27. Социальные гарантии служащим предусматривают:**
- А) равные условия оплаты труда;**
Б) право на получение в полном объеме денежного содержания;
В) возмещение расходов, связанных с переездом служащего и членов его семьи в другую местность;
Г) защита служащего и членов его семьи во время отдыха;
- 28. В стаж (общую продолжительность) службы не включаются периоды замещения:**
- А) должностей гражданской, воинской и правоохранительной службы;
Б) государственных должностей;
В) должностей народных судебных заседателей;



Г) выборных должностей в органах местного самоуправления;

29. Муниципальная должность, которая не является должностью муниципального служащего

А) выборный глава муниципального образования

Б) начальник отдела администрации

В) специалист финансовой службы местной администрации

30. ФЗ-№25 «О муниципальной службе в РФ» был принят в ... году.

А) 2006

Б) 2008

В) 2007

Тексты проблемно-аналитических и (или) практических учебно-профессиональных задач

Решение ситуационных задач

Кейс 2. Борьба с коррупцией

В рамках реализации программы по борьбе с коррупцией в органах местной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации объявлен публичный конкурс на разработку свода правил антикоррупционного поведения для муниципальных служащих.

Вопросы для обсуждения ситуации:

1. Сформулируйте несколько (не менее пяти) антикоррупционных правил поведения для муниципальных служащих (например, запрет иметь имущество за границей, обязанность отчитываться о своих расходах и др.).

2. Обоснуйте, почему эти правила помогут в борьбе с коррупцией в органах местной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Кейс 2. Конфликтная ситуация.

Вы - Глава Органа местного самоуправления. Между двумя подчиненными (коллегами) – муниципальными служащими - возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Вопросы для обсуждения ситуации:

Проанализируйте сложившуюся ситуацию.

Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

Какие методы управления Вы выберете в данной ситуации? Почему?

Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 1

Раскройте сущность следующих вопросов:

1) Какие качества, присущие современному муниципальному служащему, вы знаете?

2) В чем различия между муниципальным служащим, госслужащим и предпринимателем?

Задание 2

Дайте определение государственной гражданской службы и на основе перечисленных в этом определении признаков назовите, какие из приведенных ниже лиц не являются государственными гражданскими служащими:

1) Директор государственного предприятия.

2) Заместитель начальника отдела в управлении федеральной службы.

3) Адвокат.

4) Заведующий отделом торговли городской администрации.

5) Заместитель министра по делам молодежи, спорту и туризму Республики Ингушетия.

6) Ведущий специалист–эксперт.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

7) Ректор государственного университета.

8) Руководитель департамента федерального министерства.

Задание 3

Рассмотрите понятие «правовой статус государственного служащего» и выделите его основные компоненты.

Раскройте каждый из компонентов правового статуса государственного гражданского служащего подробно, с использованием конкретных примеров.

Задание 4

Дайте интуитивную оценку личностным качествам и поведению, которые имеют высокое значение для лидерства. Оцените свои качества и навыки. На основе полученных профилей: определите проблемные зоны своего лидерства; составьте программу действий, направленных на развитие лидерства.

3.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков в ходе промежуточной аттестации

Процедура оценивания знаний (тест)

Предлагаемое количество заданий	20
Последовательность выборки	Определена по разделам
Критерии оценки	- правильный ответ на вопрос
«5» если	правильно выполнено 90-100% тестовых заданий
«4» если	правильно выполнено 70-89% тестовых заданий
«3» если	правильно выполнено 50-69% тестовых заданий

Процедура оценивания знаний (устный ответ)

Предел длительности	10 минут
Предлагаемое количество заданий	2 вопроса
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценки	- требуемый объем и структура - изложение материала без фактических ошибок - логика изложения - использование соответствующей терминологии - стиль речи и культура речи - подбор примеров их научной литературы и практики
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов
«3» если	требования выполнены частично – не выдержан объем, есть фактические ошибки, нарушена логика изложения, недостаточно используется соответствующая терминологии

Процедура оценивания умений и навыков (решение проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач)

Предлагаемое количество заданий	1
Последовательность выборки	Случайная
Критерии оценки:	- выделение и понимание проблемы - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения - полнота использования источников - наличие авторской позиции - соответствие ответа поставленному вопросу - использование социального опыта, материалов СМИ, статистических данных - логичность изложения - умение сделать квалифицированные выводы и обобщения с точки зрения решения профессиональных задач - умение привести пример

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

	- опора на теоретические положения - владение соответствующей терминологией
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов. Затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений
«3» если	требования выполнены частично – пытается обосновать свою точку зрения, однако слабо аргументирует научные положения, практически не способен самостоятельно сформулировать выводы и обобщения, не видит связь с профессиональной деятельностью

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Электронные учебные издания

1.

4.2. Электронные образовательные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>
2. e-Library.ru: Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: <http://elibrary.ru/>.
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>.
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/>.
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс]. – URL: <http://fcior.edu.ru/>.

4.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. – URL: <http://dic.academic.ru>.
2. Система информационно-правового обеспечения «Гарант»
3. База данных «Библиотека управления» -Корпоративный менеджмент- [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>
4. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. – URL: <http://ecsocman.hse.ru>
5. Система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/>

4.4. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Лицензионное программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных приложений Microsoft Office.
2. Свободно распространяемое программное обеспечение: свободные пакеты офисных приложений Apache Open Office, LibreOffice.

4.5. Оборудование и технические средства обучения

Для реализации дисциплины (модуля) используются учебные аудитории для проведения учебных занятий, которые оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, и помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.156-02/21

оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП. Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Наименование учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы*	Оснащенность учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы оборудованием и техническими средствами обучения
Учебные аудитории для проведения учебных занятий	Учебная аудитория укомплектована специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, оборудованием и техническими средствами обучения (мобильное мультимедийное оборудование).
Помещение для самостоятельной работы	Помещение оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП и к ЭБС.

* Номер конкретной аудитории указан в приказе об аудиторном фонде, расписании учебных занятий и расписании промежуточной аттестации.