

Рабочая программа дисциплины

Управление развитием государственной и муниципальной службы

<i>Направление подготовки</i>	Государственное и муниципальное управление
<i>Код</i>	38.04.04
<i>Направленность (профиль)</i>	Управленческая деятельность в государственных, муниципальных и общественных структурах
<i>Квалификация (степень) выпускника</i>	магистр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные	-	ОПК-1,
Общепрофессиональные		ОПК-4;
Общепрофессиональные		ОПК-6;
Профессиональные	-	ПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти	ОПК-1.1 Соблюдает нормы служебной этики в профессиональной деятельности ОПК-1.2 Понимает сущность проявлений коррупции и умеет их квалифицировать ОПК-1.3 Готов осуществлять профессиональную деятельность, основанную на принципах, направленных на элиминацию коррупционных правонарушений ОПК-1.4 Выявляет и дает оценку коррупционного поведения и содействует его пресечению. ОПК-1.5 Проводит мониторинг и анализ мероприятий по противодействию коррупции в рамках отдельных организаций, вырабатывает предложения по их совершенствованию
ОПК-4	Способен организовывать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти;	ОПК-4.1 Использует современные информационно-коммуникационные технологии при решении профессиональных задач ОПК-4.2 Использует государственные и муниципальные информационные системы для решения практических задач ОПК-4.3 Применяет технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг с использованием информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности ОПК-4.4 обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти
ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные	ОПК-6.1 Владеет методами и процедурами проектной деятельности ОПК-6.2 Организует проектную деятельность ОПК-6.3 Способен применять на практике

	процессы и процедуры в органах власти	методы и технологии проектной деятельности ОПК-6.4 Моделирует административные процессы и процедуры в органах власти ОПК-6.5 Реализует принципы эффективного администрирования в проектной деятельности органов государственной власти
ПК-3	Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	ПК-3.1 Планирует и организует работу органа публичной власти ПК-3.2 Разрабатывает организационную структуру, адекватную целям и задачам органа власти с учетом изменений внутренних и внешних факторов ПК-3.3 Осуществляет распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ОПК-1		
ОПК-1	- законодательство, в том числе определенные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные со служебной этикой; - нормы служебной этики в профессиональной деятельности; - сущность проявлений коррупции, её специфику и масштабы негативных процессов для экономики и управления на различных уровнях государственной и муниципальной власти;	- осуществлять профессиональную деятельность, основанную на принципах, направленных на элиминацию коррупционных правонарушений; - соблюдать нормы служебной этики в профессиональной деятельности; - выявить и дать оценку коррупционного поведения и содействует его пресечению; -осуществляет профессиональную деятельность, основанную на принципах, направленных на элиминацию коррупционных правонарушений; - разрабатывать и принимать решения, препятствующие	- навыками проведения мониторинга и анализа мероприятий по противодействию коррупции в рамках отдельных организаций, вырабатывает предложения по их совершенствованию - навыками проведения мониторинга и анализа мероприятий по противодействию коррупции в профессиональной сфере

		проявлению коррупционного поведения в профессиональной сфере	
ОПК-4			
	- знает современные информационно-коммуникационные технологии при решении профессиональных задач; -	- использовать государственные и муниципальные информационные системы для решения практических задач; - применяет технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг с использованием информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности; - обеспечивает информационную открытость деятельности органа власти	- способностью обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти; - способностью применять технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг с использованием информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности
Код компетенции	ОПК-6		
ОПК-6	- принципы, этапы и ресурсное обеспечение проекта; - методы и процедуры проектной деятельности в профессиональной сфере; - принципы эффективного администрирования в проектной деятельности органов государственной власти	- разрабатывать и управлять государственными, региональными, муниципальными и ведомственными проектами; - моделировать административные процессы и процедуры в органах власти; - применять на практике методы и технологии проектной деятельности	- методами и процедурами проектной деятельности; - навыками организации и управления проектной деятельностью для решения профессиональных задач; - принципами и технологиями эффективного администрирования в проектной деятельности органов государственной власти
	ПК-3		

ПК-3	- методы и технологии планирования; - подходы к проектированию организационных структур, адекватным стратегии и целям организации; - методы анализа внешней и внутренней среды организации; - содержание основных управленческих функций, используемых для анализа; - теоретико-методологические, методические и организационные аспекты осуществления управленческой деятельности в профессиональной сфере; - закономерности и особенности функционирования конкретной организации; - закономерности и особенности организации, функционирования конкретной организации, структуру, функции подразделений, взаимодействие подразделений; - принципы распределения и делегирования полномочий в органе государственного или муниципального управления	- методы планирования деятельности организации на основе анализа внешних и внутренних условий; - анализировать закономерности и особенности современного государственного управления; - организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти; - осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	- теоретическими моделями эффективного государственного управления; - навыками планирования деятельности органа публичной власти; - навыками использования общенаучных методов при анализе, планировании и организации профессиональной деятельности в соответствующей профессиональной области; - навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для принятия эффективных управленческих решений; - навыками организации деятельности в органах публичной власти; - навыками разработки организационной структуры, адекватной стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти; - навыками распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями
------	--	--	---

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Теория и механизмы современного государственного управления», «Управление государственным и муниципальным заказом», «Принятие и исполнение государственных решений», «Управление инфраструктурой городского хозяйства», «Управление рисками», «Государственная антикоррупционная политика».

В рамках освоения программы магистратура выпускники готовятся к решению задач

профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий; консультационный и информационно-аналитический; проектный.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управленческая деятельность в государственных, муниципальных и общественных структурах.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>	
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108
Контактная работа:	20	10
Занятия лекционного типа	8	2
Занятия семинарского типа	12	8
Промежуточная аттестация: зачет	0,1	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	87,9	97,9

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоя- тельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лек- ции	Иные учеб- ные заня- тия	Практи- ческие занятия	Семи- нары	Лабора- торные работы	Иные	
1.	История создания и развития государственной службы в России	1			1			8
2.	Модели государственной службы. Зарубежный опыт организации государственной и муниципальной службы							8
3.	Система государственной и муниципальной службы: понятие,	2			2			10

	основные принципы построения, виды							
4.	Правовые основы государственной службы	1			2			8
5.	Должности государственной и муниципальной службы: содержание и классификация							10
6.	Государственный (муниципальный) служащий: правовой и общественный статусы	2			1			10
7.	Основы поступления, прохождения, прекращения государственной и муниципальной службы				1			7,9
8.	Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	1			1			10
9.	Служебные аномалии и профессиональная этика государственных и муниципальных служащих				2			8
10.	Оценка эффективности государственного и местного управления	1			2			8
	Итого:	8			12			87,9
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	72						

6.1.2. Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоя- тельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лек- ции	Иные учеб- ные заня- тия	Практ ически е заняти я	Сем инар ы	Лабо- рато- рные рабо- ты	Иные	

	аттестация	
	Итого:	108

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание темы (раздела) дисциплины
1.	История создания и развития государственной службы в России	Зарождение основ государственной службы в допетровский период. Табель о рангах, его основные базовые положения. Виды государственной службы, ее совершенствование. Порядок производства в чины. Советский государственный аппарат управления. Номенклатура. Формирование правовой базы государственной службы в современной России. Государственная служба как государственно-правовой, организационный и социальный институт.
2.	Модели государственной службы. Зарубежный опыт организации государственной и муниципальной службы	Типы и модели государственной службы: соотношение понятий. Трудовая модель государственной службы. Менеджерияльная модель государственной службы. «Закрытая» и «открытая» модели государственной службы. Либерально-рыночная модель государственной службы. Административно-политическая модель государственной службы. Модель современной российской государственной служб. Публичная служба Франции и Германии, гражданская служба Великобритании, государственная служба США.
3.	Система государственной и муниципальной службы: понятие, основные принципы построения, виды	Государственная служба в системе государственного управления. Предпосылки реформирования государственной службы Российской Федерации. Понятие государственной службы Российской Федерации. Признаки государственной службы Российской Федерации. Сущность и значение государственной службы Российской Федерации. Государственный служащий – представитель государства. Виды государственной службы Российской Федерации: государственная гражданская, военная, государственная служба иных видов.
4.	Правовые основы государственной службы	Общепризнанные принципы и нормы международного права как основа для правового регулирования организации Государственная и муниципальная служба в Российской Федерации. Конституция РФ, федеральное законодательство о государственной гражданской службе. Роль указов Президента РФ, постановлений Правительства, федеральных органов государственной власти, а также конституций (уставов), законов, нормативно-правовых актов органов государственной власти

		субъектов РФ в регулировании отношений, связанных с организацией гражданской и муниципальной службы.
5.	Должности государственной и муниципальной службы: содержание и классификация	Понятие, признаки, основания служебной должности. Реестр служебных должностей. Классификация групп и классов чинов как карьерное поле государственного и муниципального служащего. Принципы соотношения государственных и муниципальных должностей.
6.	Государственный (муниципальный) служащий: правовой и общественный статусы	Понятие государственного и муниципального служащего. Сущность правового статуса. Основные права, обязанности, ограничения и запреты служащих.
7.	Основы поступления, прохождения, прекращения государственной и муниципальной службы	Право поступления на гражданскую службу. Требования к кандидату, установленные российским законодательством. Общая характеристика процесса прохождения службы. Порядок оформления поступления на государственную и муниципальную службу. Конкурсная процедура замещения должностей. Испытательный срок служащего. Трудовой договор и служебный контракт. Содержание и форма служебного контракта. Отстранение от занимаемой должности гражданской службы. Должностной регламент. Аттестация гражданских служащих. Квалификационный экзамен. Основания прекращения служебных отношений.
8.	Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	Кадровая политика и кадровые технологии. Карьера служащего. Кадровый резерв. Деятельность кадровой службы государственного органа. Организация кадровой политики. Основные и дополнительные государственные гарантии гражданских служащих. Поощрения и награждения на государственной гражданской службе. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих. Основные принципы карьерной стратегии.
9.	Служебные аномалии и профессиональная этика государственных и муниципальных служащих	Урегулирование конфликта интересов. Этические требования к государственному и муниципальному служащему: принципы, нормы качества. Служебная этика руководителя. Культура поведения и деловой этикет в государственной службе. Коррупция как наиболее опасная для государства и общества служебная аномалия в государственной службе, перспективные направления ее предупреждения. Конфликт интересов на гражданской или муниципальной службе. Служебные споры в служебной деятельности и порядок их разрешения. Профессиональная этика и противодействие коррупции на государственной и муниципальной службе РФ. Имидж государственного служащего.

10.	Оценка эффективности государственного и местного управления	Общая социальная эффективность государственного управления. Критерии результативности государственного управления. Факторы, влияющие на увеличение результативности государственного управления. Эффективность деятельности органов государственной власти и управления. Критерии оценки эффективности регионального управления.
-----	---	--

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	История создания и развития государственной службы в России	1. Зарождение основ государственной службы в допетровский период. 2. Табель о рангах, его основные базовые положения. 3. Виды государственной службы, ее совершенствование. 4. Порядок производства в чины. 5. Советский государственный аппарат управления. 6. Номенклатура. 7. Формирование правовой базы государственной службы в современной России. 8. Государственная служба как государственно-правовой, организационный и социальный институт.
2.	Модели государственной службы. Зарубежный опыт организации государственной и муниципальной службы	1. Типы и модели государственной службы: соотношение понятий. 2. Трудовая модель государственной службы. 3. Менеджерияльная модель государственной службы. 4. «Закрытая» и «открытая» модели государственной службы. 5. Либерально-рыночная модель государственной службы. 6. Административно-политическая модель государственной службы. 7. Модель современной российской государственной служб. 8. Публичная служба Франции и Германии, гражданская служба Великобритании, государственная служба США.
3.	Система государственной и муниципальной службы: понятие, основные принципы построения, виды	1. Государственная служба в системе государственного управления. 2. Предпосылки реформирования государственной службы Российской Федерации. 3. Понятие государственной службы Российской Федерации. 4. Признаки государственной службы Российской Федерации. 5. Сущность и значение государственной службы Российской Федерации. 6. Государственный служащий – представитель государства. 7. Виды государственной службы Российской Федерации: государственная гражданская, военная,

		государственная служба иных видов.
4.	Правовые основы государственной службы	1. Общепризнанные принципы и нормы международного права как основа для правового регулирования организации. 2. Государственная и муниципальная служба в Российской Федерации. 3. Конституция РФ, федеральное законодательство о государственной гражданской службе. 4. Роль указов Президента РФ, постановлений Правительства, федеральных органов государственной власти, а также конституций (уставов), законов, нормативно-правовых актов органов государственной власти субъектов РФ в регулировании отношений, связанных с организацией гражданской и муниципальной службы.
5.	Должности государственной и муниципальной службы: содержание и классификация	1. Понятие, признаки, основания служебной должности. 2. Реестр служебных должностей. 3. Классификация групп и классов чинов как карьерное поле государственного и муниципального служащего. 4. Принципы соотношения государственных и муниципальных должностей.
6.	Государственный (муниципальный) служащий: правовой и общественный статусы	1. Понятие государственного и муниципального служащего. 2. Сущность правового статуса. 3. Основные права, обязанности, ограничения и запреты служащих.
7.	Основы поступления, прохождения, прекращения государственной и муниципальной службы	1. Право поступления на гражданскую службу. 2. Требования к кандидату, установленные российским законодательством. 3. Общая характеристика процесса прохождения службы. 4. Порядок оформления поступления на государственную и муниципальную службу. 5. Конкурсная процедура замещения должностей. 6. Испытательный срок служащего. 7. Трудовой договор и служебный контракт. 8. Отстранение от занимаемой должности гражданской службы. 9. Должностной регламент. 10. Аттестация гражданских служащих. 11. Квалификационный экзамен. 12. Основания прекращения служебных отношений.
8.	Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	1. Кадровая политика и кадровые технологии. 2. Карьера служащего. 3. Кадровый резерв. 4. Деятельность кадровой службы государственного органа. 5. Организация кадровой политики. 6. Основные и дополнительные государственные гарантии гражданских служащих. 7. Поощрения и награждения на государственной гражданской службе.

		8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих. 9. Основные принципы карьерной стратегии.
9.	Служебные аномалии и профессиональная этика государственных и муниципальных служащих	1. Урегулирование конфликта интересов. 2. Этические требования к государственному и муниципальному служащему: принципы, нормы качества. 3. Служебная этика руководителя. 4. Культура поведения и деловой этикет в государственной службе. 5. Коррупция как наиболее опасная для государства и общества служебная аномалия в государственной службе, перспективные направления ее предупреждения. 6. Конфликт интересов на гражданской или муниципальной службе. 7. Служебные споры в служебной деятельности и порядок их разрешения. 8. Профессиональная этика и противодействие коррупции на государственной и муниципальной службе РФ. 9. Имидж государственного служащего.
10.	Оценка эффективности государственного и местного управления	1. Общая социальная эффективность государственного управления. 2. Критерии результативности государственного управления. 3. Факторы, влияющие на увеличение результативности государственного управления. 4. Эффективность деятельности органов государственной власти и управления. 5. Критерии оценки эффективности регионального управления.

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	История создания и развития государственной службы в России	Зарождение основ государственной службы в допетровский период. Табель о рангах, его основные базовые положения. Виды государственной службы, ее совершенствование. Порядок производства в чины. Советский государственный аппарат управления. Номенклатура. Формирование правовой базы государственной службы в современной России. Государственная служба как государственно-правовой, организационный и социальный институт.
2.	Модели государственной службы. Зарубежный опыт организации государственной и муниципальной службы	Типы и модели государственной службы: соотношение понятий. Трудовая модель государственной службы. Менеджеральная модель государственной службы. «Закрытая» и «открытая» модели государственной службы.

		Либерально-рыночная модель государственной службы. Административно-политическая модель государственной службы. Модель современной российской государственной служб. Публичная служба Франции и Германии, гражданская служба Великобритании, государственная служба США.
3.	Система государственной и муниципальной службы: понятие, основные принципы построения, виды	Государственная служба в системе государственного управления. Предпосылки реформирования государственной службы Российской Федерации. Понятие государственной службы Российской Федерации. Признаки государственной службы Российской Федерации. Сущность и значение государственной службы Российской Федерации. Государственный служащий – представитель государства. Виды государственной службы Российской Федерации: государственная гражданская, военная, государственная служба иных видов.
4.	Правовые основы государственной службы	Общепризнанные принципы и нормы международного права как основа для правового регулирования организации Государственная и муниципальная служба в Российской Федерации. Конституция РФ, федеральное законодательство о государственной гражданской службе. Роль указов Президента РФ, постановлений Правительства, федеральных органов государственной власти, а также конституций (уставов), законов, нормативно-правовых актов органов государственной власти субъектов РФ в регулировании отношений, связанных с организацией гражданской и муниципальной службы.
5.	Должности государственной и муниципальной службы: содержание и классификация	Понятие, признаки, основания служебной должности. Реестр служебных должностей. Классификация групп и классов чинов как карьерное поле государственного и муниципального служащего. Принципы соотношения государственных и муниципальных должностей.
6.	Государственный (муниципальный) служащий: правовой и общественный статусы	Понятие государственного и муниципального служащего. Сущность правового статуса. Основные права, обязанности, ограничения и запреты служащих.
7.	Основы поступления, прохождения, прекращения государственной и муниципальной службы	Право поступления на гражданскую службу. Требования к кандидату, установленные российским законодательством. Общая характеристика процесса прохождения службы. Порядок оформления поступления на государственную и муниципальную службу. Конкурсная процедура замещения должностей. Испытательный срок служащего. Трудовой договор и служебный контракт. Содержание и форма служебного контракта. Отстранение от занимаемой должности гражданской службы. Должностной

		регламент. Аттестация гражданских служащих. Квалификационный экзамен. Основания прекращения служебных отношений.
8.	Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	Кадровая политика и кадровые технологии. Карьера служащего. Кадровый резерв. Деятельность кадровой службы государственного органа. Организация кадровой политики. Основные и дополнительные государственные гарантии гражданских служащих. Поощрения и награждения на государственной гражданской службе. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих. Основные принципы карьерной стратегии.
9.	Служебные аномалии и профессиональная этика государственных и муниципальных служащих	Урегулирование конфликта интересов. Этические требования к государственному и муниципальному служащему: принципы, нормы качества. Служебная этика руководителя. Культура поведения и деловой этикет в государственной службе. Коррупция как наиболее опасная для государства и общества служебная аномалия в государственной службе, перспективные направления ее предупреждения. Конфликт интересов на гражданской или муниципальной службе. Служебные споры в служебной деятельности и порядок их разрешения. Профессиональная этика и противодействие коррупции на государственной и муниципальной службе РФ. Имидж государственного служащего.
10.	Оценка эффективности государственного и местного управления	Общая социальная эффективность государственного управления. Критерии результативности государственного управления. Факторы, влияющие на увеличение результативности государственного управления. Эффективность деятельности органов государственной власти и управления. Критерии оценки эффективности регионального управления.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	История создания и развития государственной службы в России	Опрос, проблемно-аналитическое задание. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Модели государственной службы. Зарубежный опыт организации государственной и муниципальной службы	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Система государственной и муниципальной службы: понятие, основные принципы построения, виды	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Правовые основы государственной службы	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Должности государственной и муниципальной службы: содержание и классификация	Опрос, проблемно-аналитическое задание, задание к диспуту, тестирование, кейс-метод.
6.	Государственный (муниципальный) служащий: правовой и общественный статусы	Опрос, проблемно-аналитическое задание, задание к диспуту, темы проектов, кейс-метод. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
7.	Основы поступления, прохождения, прекращения государственной и муниципальной службы	Опрос, проблемно-аналитическое задание, темы проектов, ситуационные задачи. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
8.	Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	Опрос, подготовка к ролевой игре, темы проектов, решение ситуационных задач, кейс-метод. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
9.	Служебные аномалии и профессиональная этика государственных и муниципальных служащих	Опрос, проблемно-аналитическое задание, темы проектов. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
10.	Оценка эффективности государственного и местного управления	Опрос, темы проектов, вопросы к контрольной работе, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи,

		проблемные задачи
--	--	-------------------

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

Типовые вопросы

1. Объект и предмет дисциплины «Управление развитием государственной и муниципальной службы».
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.
7. Оценка эффективности управления на государственной и муниципальной службе.

Типовые проблемно-аналитические задания

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.

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

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.

Типовые задания к интерактивным занятиям

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.

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

Проблемная 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.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации. Какие методы управления Вы выберете в данной ситуации? Почему?

Типовые тесты

- 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..... полномочийгосударственных органов, государственных органови 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.**

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. Задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. Задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, 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

существо 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.

2. Творческие задания

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.

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент 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 должны решаться студентами 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент 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 должны решаться студентами 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 *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

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

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

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.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На

первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

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.

Студент 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 должны решаться студентами 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 «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

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

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент 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 должны решаться студентами 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 «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата

(объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

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.

7. Информационный проект (презентация):

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). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

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.

8. 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.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

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.

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

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

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.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература:

1. 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. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 207 с. — ISBN 978-5-238-01741-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>

2. Митрофанова, О. Н. Государственная и муниципальная служба: методические указания / О. Н. Митрофанова. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 49 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88802.html>

3. Моттаева, А. Б. Государственная и муниципальная служба: учебно-методическое пособие / А. Б. Моттаева, Д. А. Максимова, И. Е. Янов. — Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2019. — 38 с. — ISBN 978-5-7264-1939-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95517.html>

4. Трубицын, К. В. Государственная и муниципальная служба: практикум / К. В. Трубицын, А. В. Султанова, О. С. Чечина. — 2-е изд. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 155 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111609.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

5. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе. Предотвращение и урегулирование: практическое пособие для руководителей, государственных и муниципальных служащих, сотрудников кадровых служб государственных органов и органов местного самоуправления / составители А. Ю. Панкратов, Л. Г. Сибгатов, Г. И. Ильдарханова-Балчиклы. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2016. — 29 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/65729.html>

6. Мирюшкина, Ю.В. Делопроизводство и документационное обеспечение государственной и муниципальной службы: практикум / Ю.В. Мирюшкина. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66028.html>

7. Халилова, Т.В. Государственная и муниципальная служба: тексты лекций / Т.В. Халилова. — Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2013. — 359 с. — ISBN 978-5-7882-1388-0.

—Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL:<http://www.iprbookshop.ru/62163.html>

8.3. Периодические издания

1. Государственная служба и кадры. <http://www.iprbookshop.ru/23114.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
3. Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/>
4. Официальный сайт Правительства РФ <http://government.ru/>
5. Официальный сайт Правительства Москвы www.mos.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. Работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. Внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. Выполнение самостоятельных практических работ;
4. Подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:
Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны.

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;

- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление развитием государственной и муниципальной службы

<i>Направление подготовки</i>	Государственное и муниципальное управление
<i>Код</i>	38.04.04
<i>Направленность (профиль)</i>	Управленческая деятельность в государственных, муниципальных и общественных структурах
<i>Квалификация (степень) выпускника</i>	магистр

Москва

2025

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные	-	ОПК-1,
Общепрофессиональные		ОПК-4;
Общепрофессиональные		ОПК-6;
Профессиональные	-	ПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти	ОПК-1.1 Соблюдает нормы служебной этики в профессиональной деятельности ОПК-1.2 Понимает сущность проявлений коррупции и умеет их квалифицировать ОПК-1.3 Готов осуществлять профессиональную деятельность, основанную на принципах, направленных на элиминацию коррупционных правонарушений ОПК-1.4 Выявляет и дает оценку коррупционного поведения и содействует его пресечению. ОПК-1.5 Проводит мониторинг и анализ мероприятий по противодействию коррупции в рамках отдельных организаций, вырабатывает предложения по их совершенствованию
ОПК-4	Способен организовывать внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в соответствующей сфере профессиональной деятельности и обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти;	ОПК-4.1 Использует современные информационно-коммуникационные технологии при решении профессиональных задач ОПК-4.2 Использует государственные и муниципальные информационные системы для решения практических задач ОПК-4.3 Применяет технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг с использованием

		информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности ОПК-4.4 обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти
ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	ОПК-6.1 Владеет методами и процедурами проектной деятельности ОПК-6.2 Организует проектную деятельность ОПК-6.3 Способен применять на практике методы и технологии проектной деятельности ОПК-6.4 Моделирует административные процессы и процедуры в органах власти ОПК-6.5 Реализует принципы эффективного администрирования в проектной деятельности органов государственной власти
ПК-3	Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	ПК-3.1 Планирует и организует работу органа публичной власти ПК-3.2 Разрабатывает организационную структуру, адекватную целям и задачам органа власти с учетом изменений внутренних и внешних факторов ПК-3.3 Осуществляет распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ОПК-1		
ОПК-1	- законодательство, в том числе определенные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные со служебной этикой; - нормы служебной этики в профессиональной деятельности; - сущность проявлений коррупции, её специфику и масштабы негативных процессов для экономики и управления на различных уровнях государственной и муниципальной власти;	- осуществлять профессиональную деятельность, основанную на принципах, направленных на элиминацию коррупционных правонарушений; - соблюдать нормы служебной этики в профессиональной деятельности; - выявить и дать оценку коррупционного поведения и содействует его пресечению; -осуществляет	- навыками проведения мониторинга и анализа мероприятий по противодействию коррупции в рамках отдельных организаций, вырабатывает предложения по их совершенствованию - навыками проведения мониторинга и анализа мероприятий по противодействию коррупции в профессиональной

		профессиональную деятельность, основанную на принципах, направленных на элиминацию коррупционных правонарушений; - разрабатывать и принимать решения, препятствующие проявлению коррупционного поведения в профессиональной сфере	сфере
ОПК-4			
	- знает современные информационно-коммуникационные технологии при решении профессиональных задач; -	- использовать государственные и муниципальные информационные системы для решения практических задач; - применяет технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг с использованием информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности; - обеспечивает информационную открытость деятельности органа власти	- способностью обеспечивать информационную открытость деятельности органа власти; - способностью применять технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг с использованием информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности
Код компетенции	ОПК-6		

ОПК-6	- принципы, этапы и ресурсное обеспечение проекта; - методы и процедуры проектной деятельности в профессиональной сфере; - принципы эффективного администрирования в проектной деятельности органов государственной власти	- разрабатывать и управлять государственными, региональными, муниципальными и ведомственными проектами; - моделировать административные процессы и процедуры в органах власти; - применять на практике методы и технологии проектной деятельности	- методами и процедурами проектной деятельности; - навыками организации и управления проектной деятельностью для решения профессиональных задач; - принципами и технологиями эффективного администрирования в проектной деятельности органов государственной власти
	ПК-3		
ПК-3	- методы и технологии планирования; - подходы к проектированию организационных структур, адекватным стратегии и целям организации; - методы анализа внешней и внутренней среды организации; - содержание основных управленческих функций, используемых для анализа; - теоретико-методологические, методические и организационные аспекты осуществления управленческой деятельности в профессиональной сфере; - закономерности и особенности функционирования конкретной организации; - закономерности и особенности организации, функционирования конкретной организации, структуру, функции подразделений, взаимодействие подразделений; - принципы распределения	- методы планирования деятельности организации на основе анализа внешних и внутренних условий; - анализировать закономерности и особенности современного государственного управления; - организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти; - осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	- теоретическими моделями эффективного государственного управления; - навыками планирования деятельности органа публичной власти; - навыками использования общенаучных методов при анализе, планировании и организации профессиональной деятельности в соответствующей профессиональной области; - навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для принятия эффективных управленческих решений; - навыками организации деятельности в органах публичной власти; - навыками разработки организационной структуры, адекватной стратегии, целям и задачам, внутренним и

	и делегирования полномочий в органе государственного или муниципального управления		внешним условиям деятельности органа публичной власти; - навыками распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями
--	--	--	--

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- студент 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:	- студент 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:	- студент 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:	- студент 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:	- студент 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:	- студент 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. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- студент 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:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент 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. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4.Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Тесты

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..... полномочийгосударственных органов, государственных органови 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**

31. Что будет предметом регулирования ФЗ № 79?

- А) Отношения, связанные с определением статуса государственного гражданского служащего субъекта РФ**
- Б) Взаимодействие гражданской службы с общественными объединениями и гражданами
- В) Организационные отношения в сфере гражданской службы
- Г) Отношения, связанные с поступлением на государственную службу РФ.

32. Какие основы устанавливаются ФЗ № 58? (выберите все правильные ответы)

- А) политические
- Б) правовые**
- В) организационные**
- Г) финансово-экономические основы государственной гражданской службы

33. Отношения, связанные с гражданской службой, регулируют следующие правовые акты:

- А) Муниципальные правовые акты
- Б) Уставы субъектов РФ
- В) Нормативно-правовые акты государственных органов
- Г) Верны ответы 2 и 3**

34. На какие виды разделяется государственная гражданская служба? (выберите все правильные ответы)

- А) на федеральную гражданскую службу**
- Б) гражданская служба субъектов Федерации**

- В) на службу в исполнительных органах
- Г) на службу в законодательных органах

35. Согласно ФЗ №79 кем будет являться представитель нанимателя? (выберите все правильные ответы)

- А) руководителем государственного органа**
- Б) лицом, замещающим государственную должность**
- В) исполнитель
- Г) представителем руководителя

36. Какие отношения будут предметом регулирования ФЗ № 79?

- А) связанные с поступлением на госслужбу**
- Б) связанные с определением правового статуса служащего
- В) связанные с прекращением госслужбы**
- Г) связанные с прохождением госслужбы**
- Д) отсутствует правильный вариант ответа

37. Определите основы государственной гражданской службы РФ в ФЗ №79:

- А) Финансово-экономические**
- Б) Организационно-технические
- В) Федеративные
- Г) Концептуальные

38. Дисциплинарные взыскания, применяемые к гражданскому служащему

- А) Замечание**
- Б) Строгий выговор
- В) Предупреждение о неполном служебном соответствии
- Г) Увольнение с гражданской службы**
- Д) Отстранение от исполнения должностных обязанностей

39. Что из перечисленного будет объектом, регулирующим отношения, связанные с государственной службой?

- А) Конституция РФ**
- Б) федеральные законы**
- В) Конституция (уставы) субъектов РФ+
- Г) международные договоры

40. На каких уровнях представлены государственные органы власти?

- А) на федеральном**
- Б) на уровне субъектов**
- В) на территориальном
- Г) на муниципальном

41. Должен ли госслужащий в процессе профессиональной деятельности учитывать культурные и иные особенности концессий?

- А) Да**
- Б) Нет
- В) Частично

Г) По желанию

42. Что является принципом государственной гражданской службы? (выберите все правильные ответы)

- А) приоритет прав и свобод человека и гражданина
- Б) принадлежность к политической партии
- В) равный доступ к гражданской службе
- Г) равные условия ее прохождения

43. Регулирует ли трудовое законодательство отношения, которые связаны с гражданской службой?

- А) Нет
- Б) Частично
- В) Да
- Г) Только Трудовым кодексом РФ

44. Выберите вариант, в котором указано лицо или орган, который устанавливает порядок ведения личного дела гражданского служащего:

- А) Правительство РФ
- Б) Президент РФ
- В) Госорган субъекта РФ
- Г) Представитель нанимателя

45. Государственная гражданская служба субъектов РФ ориентирована на:

- А) повышение эффективности деятельности государственных органов субъектов РФ
- Б) обеспечение исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ
- В) оказание помощи федеральным органам государственной власти

46. Кто не относится к категориям должностей гражданской службы:

- А) заместители руководителя
- Б) специалисты
- В) руководители

47. Профессиональная служебная деятельность в аппарате федеральных судов относится к такому виду государственной службы:

- А) Военная служба
- Б) Федеральная государственная гражданская служба
- В) Правоохранительная служба

48. Должен ли государственный служащий в процессе профессиональной служебной деятельности учитывать культурные и иные особенности концессий:

- А) да
- Б) нет
- В) иногда

49. Гражданский служащий не может:

- А) получать гонорары за публикации в качестве частного лица
- Б) состоять в политической партии, находящейся в оппозиции к руководству страны

В) быть депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ

50. Периодичность, с которой гражданские служащие проходят повышение квалификации:

А) не реже одного раза в три года

Б) не реже одного раза в два года

В) не реже одного раза в пять лет.

51. Предметом науки государственной гражданской службы является:

+ административный аспект деятельности государственных гражданских служащих, соответствующие законы и основные начала государственного административного управления;

- совокупность правовых норм, направленных на регулирование и эффективное осуществление государственной политической власти;

- государство, закономерности его формирования, развития и функционирования на разных этапах социально-культурного развития.

52. Что изучает структурно-институциональное направление теории государственной гражданской службы?

+ Вопросы формирования госаппарата в зависимости от ветвей и уровней власти, его деятельность и связь с другими субъектами, структурирование государственного управления, формирование должностей государственной гражданской службы;

- Разные варианты поведения коллективов и отдельных лиц, взаимоотношения руководства и подчиненных, аспекты приема, увольнения, карьеры и профподготовки гражданских служащих, их экономическое обеспечение;

- Специфика и структурирование трудовой деятельности гражданской службы, разграничение ее функций, выработка эффективных методов принятия и реализации управленческих решений, улучшение информационного обеспечения и документооборота.

53. Что понимается под координацией как одной из моделей гражданской службы?

+ Ее горизонтальное упорядочение, при котором части одного и того же государственного органа характеризуются равенством и тождественностью;

- Правовое переподчинение одного органа (или его частей) другому как по вертикали, так и по горизонтали;

- Ее вертикальное упорядочение, при котором один орган или его часть играют определяющую роль в деятельности других.

54. Какого вида государственной гражданской службы законодательство не предусматривает?

+ Местной;

- Федеральной;

- Гражданской службы субъектов РФ.

55. Какой из принципов гражданской службы предполагает законодательное закрепление единообразного подхода к ее организации?

+ Единство правовых и организационных основ;

- Сотрудничество с гражданами и общественными объединениями;

- Приоритет прав и свобод человека и гражданина.

56. На какие категории классифицируются должности гражданской службы?

+ Руководители, помощники, специалисты и обеспечивающие специалисты;

- Руководители, заместители, старшие специалисты и младшие специалисты;
- Высшие, главные, ведущие, старшие и младшие.

57. Присвоение классного чина – действительный государственный советник РФ 3-го класса осуществляет:

- + Президент РФ;
- Правительство РФ;
- Представитель нанимателя.

58. Какое образование является достаточным для замещения категории «обеспечивающий специалист» младшей группы должностей гражданской службы?

- + Профессиональное;
- Высшее;
- Высшее не ниже специалитета или магистратуры.

59. Если гражданский служащий выполняет неправомерное поручение своего руководителя, то:

- + несет ответственность наравне с ним;
- ответственности не несет;
- несет ответственность один.

60. Какой орган выполняет функции по контролю за соблюдением требований к служебному поведению гражданских служащих и разрешению конфликта интересов?

- + Комиссия;
- Инициативная группа;
- Комитет.

61. Что из указанного не влечет увольнение гражданского служащего?

- + Неумышленное предоставление неполных сведений об имущественных обязательствах своего супруга (супруги);
- Заведомо ложные сведения об имуществе гражданского служащего, принадлежащем ему на праве собственности;
- Непредставление данных о доходах, полученных несовершеннолетними детьми гражданского служащего.

62. Договор о поступлении на гражданскую службу и замещении соответствующей должности, который заключают представитель нанимателя и лицо, которое планирует проходить службу, называется:

- + Служебным контрактом;
- Срочным трудовым договором;
- Гражданско-правовым договором.

63. Что из указанного не входит в перечень существенных условий служебного контракта?

- + показатели эффективности работы госслужащего и связанные с ними условия оплаты труда;
- правовой статус представителя нанимателя;
- вопросы социального страхования, касающиеся профессиональной деятельности госслужащего.

64. Возрастной предел нахождения на гражданской службе составляет:

- + 65 лет;

- 55 лет;
- 70 лет.

65. На какой срок гражданскому служащему может быть установлено испытание, которые определяет степень его соответствия замещаемой должности?

- + От 1 месяца до 1 года;
- От 2 до 6 месяцев;
- От 3 до 9 месяцев.

66. Если гражданский служащий решил расторгнуть служебный контракт по собственному желанию, то он обязан предупредить об этом представителя нанимателя:

- + письменно за две недели;
- в любой форме не менее чем за семь дней;
- письменно за 10 дней.

67. Что из указанного является грубым нарушением гражданским служащим должностных обязанностей?

- + прогул;
- недостаточная квалификация;
- неисполнение должностных обязанностей.

68. Проведение аттестации гражданских служащих возложено на:

- + кадровых работников;
- бухгалтерию;
- профсоюзные организации.

69. Дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет при стаже гражданской службы 14 лет составляет:

- + 7 календарных дней;
- 10 рабочих дней;
- 5 рабочих дней.

70. Подробные должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего содержатся в:

- + должностном регламенте;
- служебном контракте;
- федеральном законе.

71. К дополнительным выплатам денежного содержания гражданского служащего не относится:

- + оклад за классный чин;
- ежемесячное денежное поощрение;
- премия за выполнение особо важного задания.

72. Дисциплинарное взыскание применяется к гражданскому служащему не позднее ____ месяца (ев) со дня его обнаружения:

- + одного;
- трех;
- шести.

73. Какие взыскания предусмотрены в гражданской службе за несоблюдение запретов и требований в сфере противодействия коррупции?

- + Замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии;
- Общественное порицание, устное замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии;
- Устное замечание, выговор, штраф, предупреждение о неполном должностном соответствии.

74. Разногласие, возникшее между гражданским служащим и представителем нанимателя по вопросам применения норм закона или служебного контракта, которое направлено в соответствующую комиссию, называется:

- + индивидуальным служебным спором;
- утратой доверия;
- конфликтом интересов.

75. Какой орган не уполномочен рассматривать индивидуальные служебные споры?

- + Аттестационная комиссия;
- Суд;
- Комиссия государственного органа по служебным спорам.

76. По способу замещения должностей гражданские служащие делятся на:

- + избранных по конкурсу и назначаемых без проведения конкурса;
- руководителей, помощников, специалистов и обеспечивающих специалистов;
- замещающих должности в представительных, исполнительных или судебных органах власти.

77. Гражданский служащий вправе обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание:

- + в суде или в комиссии по служебным спорам;
- у вышестоящего руководителя;
- в профсоюзной организации.

78. Какие нормативные правовые акты регулируют отношения, которые связаны с гражданской службой

- + Муниципальные правовые акты
- Уставы субъектов РФ
- Нормативно-правовые акты государственных органов

79. На что ориентирована государственная гражданская служба субъектов

- + обеспечение исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ
- обеспечение полномочий государственных учреждений и организаций субъектов РФ
- оказание помощи федеральным органам государственной власти
- повышение эффективности деятельности государственных органов субъектов РФ

80. Должен ли государственный служащий в процессе профессиональной служебной деятельности учитывать культурные и иные особенности концессий?

- + Да
- Нет
- Частично
- По желанию

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Объект и предмет дисциплины «Управление развитием государственной и муниципальной службы»
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
7. Предыстория российского чиновничества. «Государева служба» в Московском государстве. Государь и государевы слуги. Сущность «Табеля о рангах», достоинства и недостатки.
8. Административная реформа М. М. Сперанского 1801-1811 гг.
9. Причины низкой эффективности аппарата. Специфика российского взяточничества.
10. Попытки реформ госслужбы.
11. Советская чиновничество в первые годы советской власти.
12. Партийная номенклатура и государственная служба.
13. Положение о федеральной государственной службе» 1993года.
14. Федеральный Закон «Об основах государственной службы в Российской Федерации» 31 июля 1995 года.
15. Разработка и проведение административных реформ.
16. Федеральный Закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
17. Английская бюрократия и ее политическая роль. Понятие гражданской службы в Англии. Социальная структура английского чиновничества.
18. К истории формирования государственной службы в США. Организация государственной службы в первой половине 20 века. Руководство государственной службой. Должностные категории.
19. Комплектование кадров государственных служащих. Закон о реформе гражданской службы Дж. Картера и создания модели «отзывчивой бюрократии».
20. История возникновения и эволюция чиновничества в Германии. Позиции чиновничества в парламентах федерации и земель.
21. Политические чиновники. Почетные чиновники. Специфика оплаты труда. Административная юстиция.
22. Современное законодательство о государственной службе.
23. Структура государственной службы.
24. Становление современной государственной службы в Китае.
25. Права и обязанности китайского госслужащего.
26. Назначение на государственную службу в Японии. Должности госслужащих в Японии. Система пожизненного найма.
27. Конституционные принципы; организационные принципы; принцип социальной защищенности государственных служащих,
28. Принципы, относящиеся к службе в целом, которые определяют общие для государственной службы требования;
29. Принципы, адресованные государственным служащим при осуществлении ими своих должностных полномочий;
30. 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.
31. Сущность государственной службы как правового института.
32. 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.
33. Государственная служба как организационный институт.
 34. Государственная гражданская служба как социальный институт и интересов.
 35. Военная служба. выполняющая функцию по обеспечению обороны и безопасности государства.
 36. Правоохранительная служба, осуществляющая функцию по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина.
 37. Гражданская служба, обеспечивающая исполнение полномочий государственных органов, администрирование.
 38. Должность как форма разделения труда и базовый элемент организационной структуры.
 39. Формы разделения управленческого труда.
 40. Основания должности. Функционал должности. Типология государственных должностей.
 41. Признаки классификации государственных и муниципальных должностей.
 42. Категории государственных и муниципальных должностей.
 43. Профессиональное и квалификационное разделение должностей государственной и муниципальной службы. Должность гражданской службы; деление на категории; деление на группы;
 44. Требования к профессиональным знаниям и навыкам; реестры; классные чины в госслужбе.

Проблемно-аналитические задания

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.

Практическое задание

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.

Кейс-задание

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.

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

Проблемная 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.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации. Какие методы управления Вы выберете в данной ситуации? Почему?

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными

курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.

