

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Государственная и муниципальная служба

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы
Региональное и муниципальное управление

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.27 Государственная и муниципальная служба относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	<p>УК-11.1: Анализирует действующие правовые нормы, способы профилактики, обеспечивающие борьбу с коррупцией и противодействие проявлениям экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности</p> <p>УК-11.2: Соблюдает правила взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению в профессиональной деятельности</p>	<p>УК-11.1: Знать правовые нормы и способы профилактики, обеспечивающие борьбу с коррупцией на государственной и муниципальной службе. Уметь анализировать правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией на государственной и муниципальной службе. Владеть навыками анализа и применения правовых норм, способов профилактики, обеспечивающих борьбу с коррупцией на государственной и муниципальной службе, противодействие проявлениям экстремизма и терроризма.</p> <p>УК-11.2: Знать понятие и сущность коррупционного поведения. Уметь осуществлять взаимодействие на основе нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению в профессиональной деятельности. Владеть навыками взаимодействия на основе</p>	<p>Тест Дискуссия Реферат Практическое задание</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы Тест</p>

		нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению в профессиональной.		
ОПК-1: Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности;	ОПК-1.1: Применяет правовые нормы в своей профессиональной деятельности ОПК-1.2: Демонстрирует знания гарантированных прав и свобод человека при принятии профессиональных решений ОПК-1.3: Применяет этические нормы в профессиональном взаимодействии	ОПК-1.1: Знать правовые основы организации государственной и муниципальной службы. Уметь анализировать и применять нормативно-правовые акты в своей профессиональной деятельности. Владеть навыками работы с нормативными документами, регламентирующими профессиональную деятельность. ОПК-1.2: Знать принципы и ценности государственной и муниципальной службы, специфику урегулирования конфликта интересов на службе. Уметь использовать полученные знания в управленческой (служебной) практике. Владеть навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов на государственной и муниципальной службе. ОПК-1.3: Знать основы правового статуса государственного и муниципального служащего; требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих. Уметь реализовывать профессиональную деятельность в соответствии с требованиями этических норм. Владеть навыками работы с	Тест Дискуссия Реферат Практическое задание	Экзамен: Контрольные вопросы Тест

		документами, характеризующими правовой статус государственного и муниципального служащего.		
ОПК-3: Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику;	ОПК-3.1: Демонстрирует знания норм конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности ОПК-3.2: Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормами права ОПК-3.3: Анализирует и применяет нормы права в профессиональной деятельности	ОПК-3.1: Знать порядок поступления и прохождения государственной и муниципальной службы в РФ. Уметь ориентироваться в государственно-служебном законодательстве РФ по вопросам поступления и прохождения государственной и муниципальной службы. Владеть навыками работы с нормативно-правовыми актами, регламентирующими вопросы поступления и прохождения государственной и муниципальной службы. ОПК-3.2: Знать понятие и содержание кадровой политики и кадровой работы на государственной и муниципальной службе. Уметь применять полученные знания о кадровой политике, планировать собственную карьеру и рост. Владеть методами планирования служебной карьеры. ОПК-3.3: Знать правовые основы регулирования условий прохождения государственной и муниципальной службы. Уметь анализировать и применять нормы права, регулирующие условия прохождения государственной и муниципальной службы. Владеть навыками применения нормативно-правовых актов,	Тест Дискуссия Деловая игра Реферат Практическое задание	Экзамен: Контрольные вопросы Тест

		<p>регламентирующих условия прохождения государственной и муниципальной службы.</p>		
<p>ПК-10: владеет основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p>	<p>ПК-10.1: Применяет технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы ПК-10.2: Применяет коммуникационные технологии формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе</p>	<p>ПК-10.1: Знать технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы. Уметь реализовывать профессиональную деятельность в соответствии с требованиями к имиджу государственной и муниципальной службы. Владеть навыками применения технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы при осуществлении профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-10.2: Знать коммуникационные технологии формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе. Уметь применять коммуникационные технологии формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе при осуществлении профессиональной деятельности. Владеть навыками применения коммуникационных технологий формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Дискуссия Деловая игра Реферат Практическое задание Тест</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы Тест</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	42
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	
Тема 1. Государственная служба: понятие, принципы, виды и правовые источники	14	4	4	8	6
Тема 2. Муниципальная служба: понятие, принципы и правовые источники	14	4	4	8	6
Тема 3. Правовой статус государственных и муниципальных служащих	14	4	4	8	6
Тема 4. Поступление на государственную гражданскую и муниципальную службу	14	4	4	8	6
Тема 5. Порядок прохождения и прекращения государственной гражданской и муниципальной службы	14	4	4	8	6
Тема 6. Условия прохождения государственной гражданской и муниципальной службы	12	4	4	8	4
Тема 7. Ответственность государственных и муниципальных служащих	12	4	4	8	4
Тема 8. Кадровое обеспечение государственной и муниципальной службы	12	4	4	8	4
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	32	32	66	42

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Государственная служба: понятие, принципы, виды и правовые источники

Понятие, признаки и принципы государственной службы РФ. Система (виды) государственной службы РФ. Понятие государственной гражданской службы, ее правовые основы. Должности государственной гражданской службы. Классные чины гражданской службы, классные чины юстиции, дипломатические ранги. Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы. Взаимосвязь гражданской службы и государственной службы РФ иных видов. Правовые основы военной службы. Правовые основы службы в полиции.

Тема 2. Муниципальная служба: понятие, принципы и правовые источники

Понятие, задачи, функции и принципы муниципальной службы в Российской Федерации. Правовое регулирование муниципальной службы. Взаимосвязь муниципальной и государственной службы РФ. Муниципальный служащий: понятие и статус. Должность муниципальной службы. Классификация должностей муниципальной службы. Квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы.

Тема 3. Правовой статус государственных и муниципальных служащих

Права и обязанности государственных и муниципальных служащих. Запреты и ограничения, связанные с государственной и муниципальной службой. Требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе.

Тема 4. Поступление на государственную гражданскую и муниципальную службу

Порядок поступления на государственную и муниципальную службу. Конкурсная процедура замещения должностей. Испытательный срок служащего. Должностной регламент государственного гражданского служащего. Служебный контракт: понятие, содержание и форма.

Тема 5. Порядок прохождения и прекращения государственной гражданской и муниципальной службы

Аттестация государственных и муниципальных служащих. Перевод государственного гражданского и муниципального служащего. Основания и порядок прекращения служебных отношений.

Тема 6. Условия прохождения государственной гражданской и муниципальной службы

Оплата труда государственных и муниципальных служащих. Служебное время и время отдыха на государственной и муниципальной службе. Пенсионное обеспечение государственных и муниципальных служащих. Гарантии служащих. Поощрения и награды.

Тема 7. Ответственность государственных и муниципальных служащих

Дисциплинарная ответственность. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий. Административная, уголовная, материальная ответственность служащего.

Тема 8. Кадровое обеспечение государственной и муниципальной службы

Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы. Кадровый резерв. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих. Современные технологии создания имиджа государственных и муниципальных служащих.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает проведение деловой игры по профилю профессиональной

деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится на очной форме подготовки - 8 часов, на очно-заочной форме – 4 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: коммуникативных.
- компетенций - ОПК-3, ПК-10.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

ГосМунСл-ГМУ, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=1346>.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-11:

Прочитайте текст и выберите один/несколько правильный ответ

№	Вопрос
1	Принципы государственной службы в Российской Федерации устанавливаются: 1. Конституцией РФ; 2. Федеральным законом от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; 3. Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; 4. Указами Президента РФ.

	<i>Ответ:</i>
2	<p>Принципами гражданской службы являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. приоритет прав и свобод человека и гражданина; 2. внепартийность службы; 3. профессионализм и компетентность служащих; 4. стабильность службы. <p><i>Ответ:</i></p>
3	<p>Принцип равного доступа граждан на государственную службу означает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. равенство граждан при поступлении на службу вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, вероисповедания, имущественного и социального положения, партийной принадлежности; 2. возможность поступления на государственную службу иностранных граждан; 3. возможность поступления на государственную службу без учета образовательного ценза и опыта работы; 4. возможность поступления на государственную службу без учета квалификационных требований. <p><i>Ответ:</i></p>
4	<p>Государственная гражданская служба РФ подразделяется на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. военную, гражданскую службу субъектов РФ; 2. федеральную государственную гражданскую службу, муниципальную службу; 3. федеральную государственную гражданскую службу, государственную гражданскую службу субъектов РФ; 4. государственную гражданскую службу субъектов РФ и муниципальную службу. <p><i>Ответ:</i></p>

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Система государственной службы в Российской Федерации включает в себя следующие виды: _____
2	Укажите категории должностей государственной гражданской службы: _____
3	Укажите группы должностей государственной гражданской службы:

--	--

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Прочитайте текст и выберите один/несколько правильный ответ

№	Вопрос
1	<p>Год принятия ФЗ «О системе государственной службы РФ» № 58-ФЗ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1995 год; 2. 2000 год; 3. 2003 год; 4. 2007 год. <p><i>Ответ:</i></p>
2	<p>Год принятия ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» № 79-ФЗ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1995 год; 2. 1998 год; 3. 2002 год; 4. 2004 год. <p><i>Ответ:</i></p>
3	<p>Год принятия ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» № 53-ФЗ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1995 год; 2. 1998 год; 3. 2002 год; 4. 2004 год. <p><i>Ответ:</i></p>

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	На гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста_____.
2	Основанием для привлечения гражданского служащего к дисциплинарной ответственности является: _____.
3	Какие дисциплинарные взыскания могут быть применены к государственному

гражданскому служащему за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него служебных обязанностей? _____

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Прочитайте текст и выберите один/несколько правильный ответ

№	Вопрос
1	<p>В должностной регламент включаются:</p> <ol style="list-style-type: none">1. квалификационные требования для замещения должности гражданской службы;2. условия оплаты труда;3. должностные обязанности;4. виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью. <p><i>Ответ:</i></p>
2	<p>Порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ в федеральном государственном органе, органе публичной власти федеральной территории "Сириус", государственном органе субъекта Российской Федерации или их аппаратах определяются:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Конституцией Российской Федерации;2. федеральным законом;3. законом субъекта Российской Федерации;4. указом Президента Российской Федерации. <p><i>Ответ:</i></p>
3	<p>Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы обеспечивает:</p> <ol style="list-style-type: none">1. конституционное право граждан РФ на равный доступ к государственной гражданской службе;2. право государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе;3. право государственных гражданских служащих на повышение оплаты труда;4. предусмотренное трудовым законодательством право представителя нанимателя выбрать наиболее подходящего кандидата. <p><i>Ответ:</i></p>

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
---	--------

1	Соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы - это _____ .
2	Предельный возраст пребывания на гражданской службе составляет: _____.
3	В случае неявки гражданского служащего на аттестацию без уважительных причин или отказа гражданского служащего от аттестации гражданский служащий привлекается к _____ ответственности.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Прочитайте текст и выберите один/несколько правильный ответ

№	Вопрос
1	<p>Укажите требования к служебному поведению государственного гражданского служащего:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство; 2. предоставлять служебную информацию всем заинтересованным лицам; 3. проявлять корректность в обращении с гражданами; 4. не соблюдать нейтральность. <p>Ответ:</p>
2	<p>Укажите требования к служебному поведению муниципального служащего:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. предоставлять служебную информацию всем заинтересованным лицам; 2. проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов РФ; 3. не соблюдать нейтральность; 4. способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию. <p>Ответ:</p>
3	<p>В случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов он обязан:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. обратиться в средства массовой информации; 2. уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно; 3. попытаться самостоятельно урегулировать конфликт интересов.

Ответ:

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего включает: _____
2	Какими правовыми актами устанавливаются виды поощрения муниципального служащего и порядок их применения? _____
3	Как называется ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей? _____

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов
отлично	86-95% правильных ответов
очень хорошо	76-85% правильных ответов
хорошо	66-75% правильных ответов
удовлетворительно	51-65% правильных ответов
неудовлетворительно	31-50% правильных ответов
плохо	менее 30% правильных ответов

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции УК-11:

1. Система государственной службы РФ
2. Понятие муниципальной службы и ее место в системе муниципального управления
3. Взаимосвязь государственной гражданской и муниципальной службы
4. Требования к претендентам на замещение должностей государственной и муниципальной службы

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Понятие и структура правового статуса государственного и муниципального служащего
2. Основные права государственного и муниципального служащего
3. Основные обязанности государственного и муниципального служащего
4. Ограничения и запреты, связанные с государственной и муниципальной службой

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Должностной регламент государственного гражданского служащего: понятие, структура, содержание
2. Аттестация федеральных государственных гражданских служащих
3. Аттестационная комиссия
4. Денежное содержание государственных гражданских и муниципальных служащих
5. Кадровый резерв на государственной и муниципальной службе: цели и возможные источники формирования

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе
2. Технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы
3. Повышение престижа государственной и муниципальной службы в РФ

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, студент демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы, подтверждая теоретический материал практическими примерами из практики. Студент активно работал на практических занятиях
отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы, подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики. Студент активно работал на практических занятиях
очень хорошо	Хорошая подготовка. Студент дает ответ на все теоретические вопросы, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Студент активно работал на практических занятиях
хорошо	В целом хорошая подготовка с незначительными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы, но допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы. Студент работал на практических занятиях
удовлетворительно	В целом хорошая подготовка с незначительными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы, но допускаются

Оценка	Критерии оценивания
	ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы
неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Студент дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы, так и на наводящие и дополнительные вопросы
плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Студент не отвечает на поставленные вопросы

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-11:

1. Место государственной службы в единой системе публичной власти
2. Виды государственной службы в Российской Федерации
3. Сходства и различия видов государственной службы
4. Категории и группы должностей государственной гражданской службы

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Права и обязанности государственных и муниципальных служащих
2. Запреты и ограничения, связанные с государственной и муниципальной службой
3. Проблемы реализации государственной политики по противодействию коррупции в системе государственной гражданской службы
4. Ответственность государственных и муниципальных служащих

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Современные технологии и проблемы проведения аттестация государственных гражданских служащих
2. Денежное содержание государственных и муниципальных служащих
3. Отпуск государственного гражданского и муниципального служащих: виды и особенности
4. Современные технологии формирования и развития кадрового резерва государственного органа

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Современные требования к служебному поведению государственных гражданских служащих
2. Гарантии федеральных государственных гражданских служащих
3. Поощрения государственных и муниципальных служащих
4. Современные технологии формирования имиджа государственной и муниципальной службы

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению
отлично	выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению
очень хорошо	основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты в оформлении
хорошо	основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности: имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются недочеты в оформлении
удовлетворительно	имеются существенные отступления от требований к реферату. В частности: тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствует вывод
неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы
плохо	реферат отсутствует

5.1.13 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-11:

Задание 1. Изучив Указ Президента РФ от 31 декабря 2005 г. №1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» укажите тех, кто из перечисленных лиц является государственным гражданским служащим:

- Руководитель Администрации Президента РФ;
- Начальник департамента аппарата полномочного представителя Президента РФ в федеральном округе;
- Заместитель руководителя Аппарата Правительства РФ;
- Федеральный министр;
- Генеральный прокурор РФ;
- Член Совета Федерации Федерального Собрания РФ;
- Заместитель руководителя аппарата комитета Совета Федерации;

- Руководитель аппарата комитета Государственной Думы;
- Депутат Государственной Думы РФ.

5.1.14 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Задание 1. Гражданская служащая Мухина С.В. решила устроиться по совместительству преподавателем в ВУЗ. Вправе ли согласно закону государственный гражданский служащий заниматься другой оплачиваемой деятельностью? Ответ обоснуйте.

5.1.15 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Задание 1. Буров К.А. замещает должность государственной гражданской службы 5 месяцев. Подлежит ли аттестации Буров К.А.? Ответ обоснуйте на основании нормативно-правовых актов.

5.1.16 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Задание 1. На основе изучения фотографий и видеофрагментов сделать заключения о сформированности имиджа должностного лица органа местного самоуправления города Н. Новгорода.

Показатели	Уровень		
	Недостаточный	Средний	Исключительный
Звучание голоса			
Коммуникативные способности (письменные и устные)			
Умение вести себя в обществе			
Контакт взглядом			
Осанка			
Ухоженность			
Манера одеваться (стиль)			

Хорошие (воспитанность)	манеры		
----------------------------	--------	--	--

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	верные решения практических заданий без ошибок и погрешностей
отлично	верные решения практических заданий с незначительными погрешностями
очень хорошо	верные решения практических заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	верные решения практических заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	решения практических заданий с наличием более двух грубых ошибок
неудовлетворительно	неверные решения практических заданий и наличие грубых ошибок
плохо	отсутствует решение практических заданий

5.1.17 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Тема: «Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы».

Концепция игры: В ходе деловой игры имитируется процесс проведения конкурса в государственном органе (государственный орган выбирается студентами).

Роли:

Студенты делятся на группы:

1. кадровая служба - 1-2 человека;
2. члены конкурсной комиссии - 9 человек;
3. кандидаты на должность - 6-10 человек (не менее 2 кандидатов на должность).

Задание для кадровой службы. Составить:

- текст объявления о конкурсе с учетом требований Федерального закона №79-ФЗ и Постановления Правительства РФ от 31.03.2018 N 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов"
- сведения о кандидатах (резюме или анкета);
- документы для членов комиссии (информацию о кандидатах, требования к квалификации кандидатов, краткий перечень функций по вакантным должностям (3-5 позиции), таблички с данными членов комиссии);
- форму протокола заседания комиссии.

Представитель кадровой службы (один студент) выполняет функции секретаря комиссии (приглашать кандидатов, зачитывает краткую информацию о них и т.д.), а также ведет протокол заседания комиссии.

Задание для членов конкурсной комиссии:

1. Распределить «роли» членов комиссии в соответствии с требованиями ст.22 ФЗ №79-ФЗ. В составе комиссии определить председателя, его заместителя, секретаря и независимых экспертов.
2. Подготовить вопросы для собеседования с кандидатами на должность, задания для кандидатов по вакантным должностям (3-5 позиций).
3. По результатам конкурсных процедур определить победителей по каждой вакантной должности.

Задание для кандидатов на должность

1. Заполнить документы для участия в конкурсе на вакантную должность:

- заполнить специальную анкету (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 мая 2005 г. № 667-р);
- написать заявление;
- для остальных документов, необходимых для участия в первом этапе конкурса – перечислить наименования.

2. Выполнить задания, подготовленные конкурсной комиссией.

3. Участвовать в конкурсе на замещение должностей (собеседование).

Далее обсуждается как влияет на имидж службы проведение конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

Подведение итогов. По итогам проведения деловой игры преподаватель обсуждает со студентами процесс проведенного конкурса, разбирает ошибки, допущенные в процессе деловой игры.

Ожидаемый результат: в результате студенты получают навыки работы с нормативно-правовыми актами, регламентирующими вопросы поступления на государственную гражданскую службу.

5.1.18 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

«Пресс-конференция как технология формирования имиджа государственной и муниципальной службы».

Роли: Студенты делятся на команды, в каждой из которых выбирается спикер и журналисты. Каждая группа выбирает тему для пресс-конференции на основании актуальных проблем, обсуждаемых в СМИ.

Концепция игры:

Спикер представляет конкретный орган власти (министерство, управление, департамент и т.д.), связанное с обсуждаемой проблемой. Спикер заранее готовит заявление для прессы, содержащее официальную информацию ведомства, в ходе деловой игры озвучивает его и отвечает на вопросы журналистов.

Участники других групп могут задавать вопросы спикеру.

После завершения пресс-конференции одной команды, выступает другая команда.

Осуществляется видеосъемка пресс-конференции.

Далее представитель каждой команды высказывает мнение о влиянии СМИ на имидж государственной службы/муниципальной службы (на примере пресс-конференции).

Ожидаемый результат: в результате студенты получают навыки взаимодействия со СМИ, а также применения технологии формирования имиджа государственной и муниципальной службы при осуществлении профессиональной деятельности.

Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий
плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			

(индикатор достижения)							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»

	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-11

1. Понятие и принципы государственной службы РФ
2. Система (виды) государственной службы РФ
3. Понятие и принципы государственной гражданской службы
4. Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы. Реестр должностей государственной гражданской службы РФ
5. Классные чины гражданской службы, классные чины юстиции, дипломатические ранги
6. Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы
7. Взаимосвязь гражданской службы и государственной службы РФ иных видов.
Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы
8. Понятие, задачи, функции и принципы муниципальной службы в РФ
9. Должность муниципальной службы: понятие и классификация
10. Квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

1. Правовые основы государственной гражданской службы в РФ
2. Государственный гражданский служащий: понятие и статус
3. Правовые основы военной службы
4. Правовые основы службы в полиции
5. Правовое регулирование муниципальной службы в РФ
6. Муниципальный служащий: понятие и статус
7. Основные права государственных гражданских и муниципальных служащих
8. Основные обязанности государственных гражданских и муниципальных служащих
9. Ограничения, связанные с государственной гражданской и муниципальной службой
10. Запреты, связанные с государственной гражданской и муниципальной службой
11. Ответственность государственных гражданских и муниципальных служащих

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

1. Поступление на государственную гражданскую службу

2. Поступление на муниципальную службу
3. Служебный контракт (трудовой договор): понятие, содержание и формы
4. Должностной регламент государственного гражданского служащего
5. Аттестация государственных гражданских и муниципальных служащих
6. Денежное содержание государственных гражданских и муниципальных служащих
7. Отпуск государственных гражданских и муниципальных служащих
8. Перевод государственного гражданского (муниципального) служащего
9. Основания прекращения государственной гражданской (муниципальной) службы
10. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы: понятие, содержание, особенности
11. Кадровая работа в муниципальном образовании
12. Формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе
13. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих
2. Урегулирование конфликта интересов на государственной гражданской службе.
3. Порядок работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих РФ и урегулированию конфликта интересов
4. Поощрения государственных гражданских и муниципальных служащих: виды, порядок применения
5. Основные и дополнительные гарантии государственных гражданских служащих
6. Гарантии муниципальных служащих
7. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих
8. Современные технологии создания имиджа государственных и муниципальных служащих

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой.
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо».
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

Оценка	Критерии оценивания
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-11

Прочитайте текст и выберите один или несколько правильных ответов:

№	Вопрос
1	<p>Система государственной службы в Российской Федерации включает в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. государственную гражданскую службу, военную службу, государственную службу иных видов; 2. гражданскую службу, военную службу, муниципальную службу; 3. военную службу, государственную службу иных видов; 4. федеральную гражданскую службу, муниципальную службу. <p><i>Ответ:</i></p>
2	<p>Какие из перечисленных принципов относятся к числу принципов государственной гражданской службы?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. равный доступ к гражданской службе; 2. приоритет прав и свобод человека и гражданина; 3. равные условия прохождения гражданской службы; 4. принадлежность к той или иной политической партии. <p><i>Ответ:</i></p>
3	<p>Какой из перечисленных принципов относится к принципам государственной гражданской службы, установленным Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации»?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. принцип верховенства конституции РФ и федеральных законов над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями при исполнении государственными служащими должностных обязанностей и обеспечении их прав; 2. принцип демократизма; 3. принцип разделения законодательной, исполнительной и судебной властей;

	<p>4. принцип профессионализма и компетентности государственных служащих.</p> <p><i>Ответ:</i></p>
--	--

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации на должностях гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации – это: _____
2	Государственная гражданская служба РФ подразделяется на: _____
3	Высшей группе должностей гражданской службы соответствует классный чин гражданской службы РФ: _____

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

Прочитайте текст и выберите один или несколько правильных ответов:

№	Вопрос
1	<p>Год принятия федерального закона "О статусе военнослужащих" № 76-ФЗ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1995 год; 2. 1998 год; 3. 2002 год; 4. 2004 год. <p><i>Ответ:</i></p>
2	<p>Год принятия федерального закона "О полиции" N 3-ФЗ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2000 год; 2. 2003 год; 3. 2011 год; 4. 2024 год. <p><i>Ответ:</i></p>

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета, является: _____
2	Укажите возраст, с которого граждане РФ вправе поступать на службу в органы внутренних дел: _____
3	За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только _____ дисциплинарное взыскание.

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

Прочитайте текст и выберите один/несколько правильный ответ

№	Вопрос
1	<p>Нормальная продолжительность служебного времени для гражданского служащего не может превышать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 30 часов в неделю; 2. 36 часов в неделю; 3. 40 часов в неделю; 4. 42 часа в неделю. <p>Ответ:</p>
2	<p>Аттестация муниципального служащего проводится:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. один раз в два года; 2. один раз в три года; 3. один раз в пять лет; 4. каждый год. <p>Ответ:</p>
3	<p>Положение о проведении аттестации муниципальных служащих утверждается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. муниципальным правовым актом в соответствии с типовым

	<p>положением о проведении аттестации муниципальных служащих, утверждаемым законом субъекта РФ;</p> <p>2. федеральным законом;</p> <p>3. указом Президента РФ.</p> <p>4. постановлением Правительства РФ.</p> <p><i>Ответ:</i></p>
--	--

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Пределный возраст пребывания на муниципальной службе составляет: _____.
2	Укажите цель проведения аттестации муниципального служащего: _____
3	Срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии одного государственного органа не может превышать в совокупности _____ года.

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10

Прочитайте текст и выберите один/несколько правильный ответ

№	Вопрос
1	<p>Укажите требования к служебному поведению муниципального служащего:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету муниципального органа; 2. предоставлять служебную информацию всем заинтересованным лицам; 3. проявлять корректность в обращении с гражданами; 4. не соблюдать нейтральность. <p><i>Ответ:</i></p>
2	Заседание комиссии по соблюдению требований к служебному

	<p>поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов считается правомочным, если на нем присутствует:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. не менее одной трети от общего числа членов комиссии; 2. не менее двух третей от общего числа членов комиссии; 3. не менее половины от общего числа членов. <p><i>Ответ:</i></p>
3	<p>При возникновении личной заинтересованности члена комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. не принимать никаких мер; 2. отказаться от голосования по рассматриваемому вопросу; 3. до начала заседания заявить об этом. <p><i>Ответ:</i></p>

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Профессиональное развитие гражданского служащего направлено на: _____
2	Профессиональное развитие гражданского служащего включает в себя: _____
3	Порядок уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения государственного гражданского служащего к совершению коррупционных правонарушений определяется: _____

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов
отлично	86-95% правильных ответов
очень хорошо	76-85% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания
хорошо	66-75% правильных ответов
удовлетворительно	51-65% правильных ответов
неудовлетворительно	31-50% правильных ответов
плохо	менее 30% правильных ответов

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / С. И. Журавлев [и др.] ; под редакцией С. И. Журавлева, Ю. Н. Туганова. - 5-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 307 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16732-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=920450&idb=0>.
2. Знаменский Дмитрий Юрьевич. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. - 5-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 384 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-19080-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=922352&idb=0>.
3. Кузякин Юрий Петрович. Государственная и муниципальная служба : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет государственного управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 284 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-018444-9. - ISBN 978-5-16-107703-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874061&idb=0>.
4. Прокофьев Станислав Евгеньевич. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. - 4-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 301 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-18798-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=923683&idb=0>.
5. Соменкова Наталия Сергеевна. Государственная и муниципальная служба : учебно-методическое пособие / Н. С. Соменкова, А. В. Купцов ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Институт экономики и предпринимательства. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2016. - 60 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=823754&idb=0>.
6. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 400 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-18641-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=920321&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Борщевский Георгий Александрович. Государственная служба : учебник и практикум для

- вузов / Г. А. Борщевский. - 4-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 305 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/537379> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-17197-6 : 1329.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=903081&idb=0>.
2. Заборовская Светлана Геннадьевна. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 180 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17407-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891853&idb=0>.
3. Захарова Светлана Германовна. Государственное и муниципальное администрирование : учебник для вузов / С. Г. Захарова, Н. С. Соменкова. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 266 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-20071-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=919898&idb=0>.
4. Кабашов Сергей Юрьевич. Организация муниципальной службы : Учебник / Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 391 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009314-7. - ISBN 978-5-16-100058-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835029&idb=0>.
5. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. - Москва : Юрайт, 2024. - 362 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/544710> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-15359-0 : 1539.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=904939&idb=0>.
6. Полетаев Юрий Николаевич. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Клочков. - Москва : Юрайт, 2024. - 163 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/541474> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-09305-6 : 799.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=909694&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. ИПС «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>
2. ИПС «Гарант» <https://www.garant.ru/doc/>
3. Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/>
4. Официальный сайт органов государственной власти РФ <http://gov.ru>
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) <http://rosstat.gov.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Соменкова Наталия Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № № 5.