

Документы
Информация о владельце: **Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Самарский государственный экономический университет"**
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 15.07.2026 11:11:09
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ»

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки: Государственное управление и муниципальный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 2 года

Объем:
в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат юридических наук Дейч Н. И.

Кандидат экономических наук Коробейникова Е. В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Минобрнауки от 13.08.2020 № 1000

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра региональной экономики и управления	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Гусева М. С.	Рассмотрено	26.05.2026, № 10

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - сформировать у обучающихся целостную систему теоретических знаний и практических навыков в области кадровой политики на государственной службе, обеспечивающую способность профессионально участвовать в разработке, реализации и оценке кадровых решений в органах государственной власти с учетом требований действующего законодательства и современных кадровых технологий.

Задачи изучения дисциплины:

- Сформировать представление о правовых, организационных и институциональных основах государственной службы и кадровой политики, включая ключевые принципы, источники регулирования, систему должностей и полномочия кадровых подразделений.;
- Сформировать умения анализировать и применять механизмы кадровой работы в органах государственной власти (конкурсный отбор, квалификационные требования, кадровый резерв, аттестация, ротация, профессиональное развитие, антикоррупционные ограничения) при решении типовых управленческих и правовых задач.;
- Развить навыки критической оценки и проектирования кадровых решений в условиях цифровизации и реформ государственной службы, включая использование современных цифровых инструментов, данных и практик управления персоналом для повышения эффективности и прозрачности государственной кадровой политики..

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Знать:

УК-6.1/Зн1 Содержание и структуру кадровой политики на государственной службе, основные направления кадровой работы и требования к профессиональной деятельности государственного служащего

Уметь:

УК-6.1/Ум1 Соотносить собственные профессиональные цели и результаты обучения по дисциплине с типовыми задачами кадровой политики (подбор, развитие, оценка, антикоррупционные требования), критически оценивать свои сильные и слабые стороны в этой сфере и формулировать приоритеты дальнейшего развития

Владеть:

УК-6.1/Нв1 Приемами самооценки и рефлексии профессиональной деятельности, методами постановки индивидуальных целей и планирования саморазвития в области кадровой политики государственной службы

УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования

Знать:

УК-6.2/Зн1 Современные подходы к организации кадровой работы в органах государственной власти, модели профессионального развития государственных служащих и требования нормативных актов к их компетенциям

Уметь:

УК-6.2/Ум1 Переводить выбранные приоритеты собственного развития в области кадровой политики в конкретные действия (выбор форм обучения, участие в проектах, выполнение практико-ориентированных заданий, анализ кейсов кадровых решений), отслеживать результаты и при необходимости корректировать эти приоритеты с учетом полученной обратной связи и изменений правового регулирования

Владеть:

УК-6.2/Нв1 Самоуправления и планирования профессиональной траектории, инструментами мониторинга и корректировки собственной деятельности в сфере кадровой политики на государственной службе

ПК-1 Способен анализировать социально-экономические процессы, планировать, разрабатывать и принимать управленческие решения в области государственного и муниципального управления и организовывать их выполнение

ПК-1.3 Организует выполнение принятых управленческих решений с учетом действующих административных регламентов, процедур и требований к их социально-экономической эффективности

Знать:

ПК-1.3/Зн1 Нормативно-правовую базу кадровой политики на государственной службе, административные регламенты, процедуры кадровых решений (конкурсный отбор, формирование кадрового резерва, аттестация, ротация, профессиональное развитие, применение антикоррупционных ограничений) и критерии их социально-экономической эффективности,

Уметь:

ПК-1.3/Ум1 На основе принятых управленческих решений в кадровой сфере планировать и организовывать их реализацию в государственном органе (распределять функции, определять сроки, согласовывать процедуры с регламентами, учитывать риски и ожидаемые эффекты для органа и общества)

Владеть:

ПК-1.3/Нв1 Практическими приемами координации и контроля исполнения кадровых решений, а также методами учета их правовых, организационных и социально-экономических последствий в контексте кадровой политики на государственной службе

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Кадровая политика на государственной службе» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 2.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-1 - Способен анализировать социально-экономические процессы, планировать, разрабатывать и принимать управленческие решения в области государственного и муниципального управления и организовывать их выполнение		

ПК-1.3 Организует выполнение принятых управленческих решений с учетом действующих административных регламентов, процедур и требований к их социально-экономической эффективности	Основы государственного аудита, Регламенты и процедуры государственной и муниципальной службы	Бережливые технологии в государственном управлении, Основы государственного аудита, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: преддипломная, Регламенты и процедуры государственной и муниципальной службы, Управление государственной и муниципальной собственностью
УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Лучшие практики муниципального управления, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Регламенты и процедуры государственной и муниципальной службы	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Регламенты и процедуры государственной и муниципальной службы
УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования	Лучшие практики муниципального управления, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Регламенты и процедуры государственной и муниципальной службы	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Регламенты и процедуры государственной и муниципальной службы

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Практические занятия (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Второй семестр	144	4	12	12	0,15	113,85	Зачет
Всего	144	4	12	12	0,15	113,85	18

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Практические занятия	Самостоятельная работа

	Всего	Практи	Самос
Раздел 1. Нормативно-правовые основы технологии и механизмы реализации кадровой политики на государственной службе	125,85	12	113,85
Тема 1.1. Кадровая политика как элемент государственного управления	11	1	10
Тема 1.2. Нормативно-правовые основы государственной службы	11	1	10
Тема 1.3. Принципы государственной службы и кадровой политики	5,5	0,5	5
Тема 1.4. Структура государственной службы в Российской Федерации	11	1	10
Тема 1.5. Кадровая функция государственного органа: содержание кадровой работы, полномочия кадровых подразделений, кадровое делопроизводство, личные дела, реестры, учет и сопровождение служебных отношений.	11	1	10
Тема 1.6. Квалификационные требования и профессиональный стандарт служащего: требования к образованию, стажу, навыкам и компетенциям. Подходы к профилированию должностей и соответствию кандидата должности.	11	1	10
Тема 1.7. Поступление на государственную службу: конкурс, назначение, ограничения, проверка документов, служебный контракт, испытание, основания отказа в поступлении на службу.	11	1	10
Тема 1.8. Ограничения, запреты и антикоррупционные требования: конфликт интересов, представление сведений о доходах, запреты и обязанности служащих, ответственность за нарушение антикоррупционных норм.	11	1	10

Тема 1.9. Кадровый резерв как инструмент развития службы: цели формирования резерва, порядок включения, использование резерва, оценка потенциала, связь резерва с должностным ростом.	6	1	5
Тема 1.10. Аттестация, оценка деятельности и профессиональное развитие государственных служащих: задачи аттестации, критерии оценки, порядок проведения, аттестационная комиссия, правовые последствия решений, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, переподготовка, стажировки, наставничество.	11	1	10
Тема 1.11. Управление карьерой государственного служащего: ротация как кадровый механизм, служебный рост, перемещение, перевод, управление карьерой, особенности прохождения службы в территориальных органах	9	1	8
Тема 1.12. Мотивация и оплата труда на государственной службе: денежное содержание, стимулирующие выплаты, премирование, нематериальная мотивация, служебная дисциплина как фактор кадровой устойчивости	6,35	0,5	5,85
Тема 1.13. Кадровая политика и цифровизация государственной службы: ЕИСУКС, цифровые профили служащих, электронный кадровый документооборот, цифровые инструменты подбора, обучения и оценки персонала.	11	1	10

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Нормативно-правовые основы технологии и механизмы реализации кадровой политики на государственной службе	Тестирование	Зачет

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Нормативно-правовые основы технологии и механизмы реализации кадровой политики на государственной службе Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите верный вариант ответа Какой федеральный закон устанавливает правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации? Выберите правильный вариант ответа: А. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» В. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» С. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» Д. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» Е. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»		ПК-1
	Ответ:	С Обоснование: Федеральный закон № 58-ФЗ определяет правовые и организационные основы системы государственной службы РФ, её виды и общие принципы функционирования, что делает его базой для всех управленческих решений в кадровой сфере.	
2	Выберите верный вариант ответа Какой федеральный закон регулирует отношения, связанные непосредственно с государственной гражданской службой Российской Федерации? А. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ В. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ С. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ Д. Федеральный конституционный закон «О Правительстве Российской Федерации» Е. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации»		ПК-1
	Ответ:	С Обоснование: Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» регулирует весь комплекс отношений, связанных с гражданской службой: принципы, должности, порядок поступления, прохождения и прекращения службы, права, обязанности, ограничения и т.д.	
3	Выберите верный вариант ответа Какое из перечисленных положений относится к содержанию ст. 44 Федерального закона № 79-ФЗ? А. Определение видов государственной службы В. Установление порядка проведения выборов в органы местного самоуправления С. Перечень элементов кадровой работы в государственном органе Д. Регламентация дисциплинарной ответственности госслужащих Е. Определение полномочий Президента РФ в сфере государственной службы		ПК-1
	Ответ:	С Обоснование: Статья 44 Федерального закона № 79-ФЗ закрепляет содержание кадровой работы: формирование кадрового состава, конкурсы, кадровый резерв, аттестация, профессиональное развитие, антикоррупционная работа и др.	

4	Выберите верный вариант ответа Какой из документов устанавливает национальные цели развития Российской Федерации до 2030 года и на перспективу до 2036 года, влияя в том числе на кадровую политику? А. Федеральный закон № 58-ФЗ В. Федеральный закон № 79-ФЗ С. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 Д. Указ Президента РФ о присвоении классных чинов Е. Постановление Правительства РФ о федеральном бюджете	ПК-1
	Ответ: С Обоснование: Указ Президента РФ № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» устанавливает национальные цели, включая цифровую трансформацию госуправления и развитие человеческого потенциала, что напрямую влияет на требования к кадровой политике.	
5	Выберите верный вариант ответа Какое из следующих утверждений наиболее точно отражает роль Федерального закона № 58-ФЗ для кадровой политики в различных видах государственной службы? А. Закон регулирует только вопросы оплаты труда гражданских служащих В. Закон определяет правовые основы системы государственной службы и общие принципы кадровой политики С. Закон регулирует исключительно порядок аттестации государственных служащих Д. Закон устанавливает только порядок декларирования доходов госслужащих Е. Закон касается исключительно военной службы	ПК-1
	Ответ: В Обоснование: Федеральный закон № 58-ФЗ определяет правовые и организационные основы системы государственной службы РФ, её виды, принципы организации и управления, что составляет фундамент для кадровой политики во всех видах государственной службы.	
6	Выберите верный вариант ответа Какое из действий наиболее полно отражает осознанное определение приоритетов собственной деятельности в сфере кадровой политики? А. Выбор тем курсов по принципу «что проще сдать» В. Анализ требований законодательства о госслужбе и квалификационных требований к должностям и планирование развития недостающих знаний и навыков С. Участие только в мероприятиях, за которые ставят «автомат» Д. Игнорирование дисциплин, не влияющих на текущую оценку Е. Сосредоточение исключительно на подготовке к зачётам без учета будущей профессии	УК-6
	Ответ: В Обоснование: Требования к знаниям и навыкам госслужащих закрепляются в Федеральных законах № 58-ФЗ и № 79-ФЗ и подзаконных актах, поэтому осмысленное определение приоритетов собственной деятельности предполагает опору именно на эти нормативно заданные ориентиры.	
7	Выберите верный вариант ответа Какой шаг является примером использования самооценки для совершенствования своих знаний в области антикоррупционных ограничений для государственных служащих? А. Игнорирование тем по противодействию коррупции как «непрактичных» В. Повторение только конспектов без обращения к нормативным актам С. Оценка собственных пробелов в понимании обязанностей по декларированию доходов и целенаправленное изучение Федерального закона № 273-ФЗ и методических рекомендаций Д. Подготовка к экзамену исключительно по тестам прошлых лет Е. Ожидание, что необходимые знания даст только будущая работа	УК-6
	Ответ: С Обоснование: Обязанности по декларированию доходов и соблюдению ограничений установлены Федеральным законом № 273-ФЗ и Федеральным законом № 79-ФЗ, а также ежегодными методическими рекомендациями Минтруда России; осознанное совершенствование требует обращения именно к этим источникам	
8	Выберите верный вариант ответа Какое действие лучше всего демонстрирует реализацию выбранных приоритетов собственной деятельности в части освоения цифровых кадровых систем? А. Заявление о важности цифровых навыков без дальнейших действий В. Единичное посещение вводной лекции по ЕИСУКС без последующей работы С. Регулярное участие в практических занятиях по ЕИСУКС, выполнение заданий по работе с цифровыми профилями и анализу кадровых данных Д. Ориентация только на бумажные кадровые документы Е. Полный отказ от освоения новых ИТ-инструментов до начала работы в органе	УК-6

	Ответ: С Обоснование: ЕИСУКС официально определяется как единая цифровая кадровая платформа, развитие которой предусмотрено в рамках реализации Указа Президента № 309; её освоение требует не только деклараций, но и систематической практической работы с системой.	
9	Выберите верный вариант ответа Какой подход к выбору тем курсов дополнительного профессионального образования наиболее рационален для будущего специалиста по государственной кадровой политике? А. Выбор курсов по принципу меньшей нагрузки, независимо от содержания В. Ориентация исключительно на курсы, не связанные с госслужбой С. Отбор курсов по кадровой политике, законодательству о госслужбе и цифровым системам управления персоналом с учетом планируемой должности Д. Запись только на курсы по общему менеджменту Е. Отказ от участия в любых курсах до назначения на должность Ответ: С Обоснование: Федеральный закон № 79-ФЗ и нормы о профессиональном развитии госслужащих предусматривают обязательность повышения квалификации и переподготовки по профилю деятельности; рациональный выбор курсов должен быть привязан к содержанию будущих должностных обязанностей и нормативным требованиям.	УК-6
10	Выберите верный вариант ответа Какой из вариантов поведения студента при работе с учебными кейсами по кадровой политике наиболее соответствует идее совершенствования собственной деятельности на основе самооценки? А. Игнорирование замечаний по решению кейса В. Сведение работы к формальному выполнению задания без анализа ошибок С. Перекалывание ответственности за ошибки на «сложность задания» Д. Отказ от участия в кейсах под предлогом «лишней нагрузки» Е. Анализ допущенных ошибок при решении кейса (несоблюдение процедур, неверное применение закона) и планирование шагов по их устранению (повторение нормативных актов, дополнительная практика) Ответ: Е Обоснование: Поскольку кейсы строятся на реальных или типичных ситуациях, основанных на законах № 58-ФЗ и № 79-ФЗ, анализ ошибок в применении этих норм и последующее целенаправленное устранение пробелов является прямой реализацией идеи совершенствования деятельности на основе самооценки.	УК-6
11	Установите соответствие между нормативным актом и его основной ролью в системе государственной службы. Установите соответствие между нормативным актом (столбец А) и характеристикой его роли (столбец Б). Столбец А: 1. Конституция Российской Федерации 2. Федеральный закон № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» 3. Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Столбец Б: А) Регулирует отношения, связанные с прохождением гражданской службы, включая порядок поступления, прохождения, прекращения и статус служащих Б) Определяет основы конституционного строя, права и свободы человека и гражданина, рамки осуществления государственной власти В) Устанавливает правовые и организационные основы системы государственной службы, её виды и общие принципы Ответ: 1–Б, 2–В, 3–А. Обоснование: Конституция задаёт базовые принципы государственной власти и прав граждан; Федеральный закон № 58-ФЗ описывает систему государственной службы и её виды; Федеральный закон № 79-ФЗ конкретизирует порядок и условия прохождения именно гражданской службы.	ПК-1
12	Установите соответствие между элементами кадровой работы в органах государственной власти и их содержанием. Соотнесите элемент кадровой работы (столбец А) и его характеристику (столбец Б). Столбец А: 1. Конкурс на замещение должности 2. Кадровый резерв 3. Аттестация государственного гражданского служащего Столбец Б: А) Оценка соответствия служащего замещаемой должности, выявление перспектив служебного роста и потребностей в обучении Б) Формирование списка потенциальных кандидатов для замещения должностей на основе оценки их профессионального уровня и потенциала В) Процедура отбора кандидата на должность на основе конкурсного сопоставления их квалификации и опыта	ПК-1

	Ответ: 1–В, 2–Б, 3–А. Обоснование: Конкурс ориентирован на отбор кандидатов из внешнего/внутреннего пула; кадровый резерв — на формирование подготовленного пула для будущих назначений; аттестация — на оценку действующих служащих и принятие решений по их дальнейшему служебному пути.	
13	Установите соответствие между видом государственной службы и характеристикой. Соотнесите вид государственной службы (столбец А) и характеристику (столбец Б). Столбец А: 1. Государственная гражданская служба 2. Военная служба 3. Правоохранительная служба Столбец Б: А) Предназначена для обеспечения деятельности органов законодательной, исполнительной и иной государственной власти, не связана с использованием оружия Б) Реализуется в силовых органах, основной задачей является защита правопорядка и безопасности, с особым режимом прохождения службы В) Является особым видом федеральной государственной службы, связана с исполнением обязанностей по защите Отечества и имеет воинские звания Ответ: 1–А, 2–В, 3–Б. Обоснование: Закон о системе государственной службы выделяет эти виды: гражданская служба - аппаратная, военная - защита Отечества, правоохранительная - правоохранительные функции и безопасность.	ПК-1
14	Установите соответствие между кадровой ситуацией и доминирующим действием по самооценке. Соотнесите ситуацию (столбец А) и описание действия (столбец Б). Столбец А: 1. Студент анализирует результаты пробного теста по закону о госслужбе 2. Обучающийся выбирает темы курсов повышения квалификации 3. Стажёр оценивает свои навыки работы с ЕИСУКС после практических занятий Столбец Б: А) Оценка пробелов в правовых знаниях и планирование дополнительных занятий по сложным темам Б) Определение приоритетных направлений развития (право, управление, цифровые навыки) в соответствии с будущей должностью В) Сравнение своих фактических навыков работы с цифровой системой с ожидаемыми и определение необходимости дополнительной практики Ответ: 1–А, 2–Б, 3–В. Обоснование: Каждая ситуация описывает разные аспекты самооценки: анализ результатов, выбор приоритетных направлений, сопоставление фактических и требуемых цифровых навыков.	УК-6
15	Установите соответствие между кадровым действием и его характеристикой с позиции приоритизации собственной деятельности. Соотнесите действие (столбец А) и характеристику (столбец Б). Столбец А: 1. Студент выбирает дисциплины и курсы, исходя из требований к будущей должности госслужащего 2. Обучающийся записывается на все доступные курсы без анализа содержания 3. Студент игнорирует дисциплины по кадровой политике, считая их «неважными» Столбец Б: А) Случайное распределение усилий без учёта профессиональных требований Б) Осмысленная расстановка приоритетов с опорой на нормативно заданные требования к должности В) Неверная приоритизация, приводящая к дефициту ключевых компетенций Ответ: 1–Б, 2–А, 3–В. Обоснование: Только первый вариант демонстрирует осознанную привязку усилий к реальным профессиональным требованиям, остальные примеры - либо хаотичны, либо ошибочны.	УК-6
16	Установите соответствие между типом учебной активности и её вкладом в совершенствование собственной деятельности. Соотнесите учебную активность (столбец А) и характеристику её вклада (столбец Б). Столбец А: 1. Анализ ошибок в решении кейса по конкурсу на госслужбу 2. Повторение нормативного материала без сопоставления с практикой 3. Участие в деловой игре по аттестации с последующим обсуждением Столбец Б: А) Развитие практических навыков и рефлексии через моделирование реальных процедур и анализ поведения Б) Ограниченное укрепление памяти без глубокой переработки и связи с практикой В) Целенаправленное выявление пробелов в применении закона и процедур, определение шагов по их устранению Ответ: 1–В, 2–Б, 3–А. Обоснование: Анализ ошибок и участие в моделируемых процедурах (кейсы, деловые игры) дают наибольший вклад в совершенствование деятельности, тогда как формальное повторение без связи с практикой - минимален.	УК-6

17	Расположите в правильной последовательности этапы подготовки и проведения конкурса на замещение должности государственной гражданской службы. Установите правильную последовательность действий: А) Публикация объявления о конкурсе и прием документов от кандидатов Б) Формирование конкурсной комиссии и утверждение условий конкурса В) Издание акта о назначении победителя на должность Г) Рассмотрение документов, проведение конкурсных испытаний и оценка кандидатов	ПК-1
	Ответ: 1. Б — формирование комиссии и условий 2. А — объявление и прием документов 3. Г — рассмотрение документов, испытания, оценка 4. В — акт о назначении Обоснование: Процедура начинается с организационно-правовой подготовки (комиссия, условия), затем следует объявление и подбор документов, после — оценка кандидатов и, наконец, оформляется решение о назначении.	
18	Упорядочите этапы подготовки и проведения аттестации государственного гражданского служащего. Расположите этапы в логически верном порядке: А) Ознакомление служащего с материалами и графиком аттестации Б) Принятие решения аттестационной комиссией и оформление заключения В) Издание правового акта по результатам аттестации (например, о поощрении, переводе, направлении на обучение) Г) Подготовка материалов о результатах служебной деятельности служащего	ПК-1
	Ответ: 1. Г — подготовка материалов 2. А — ознакомление служащего 3. Б — рассмотрение и решение комиссии 4. В — правовой акт по результатам Обоснование: Сначала формируется информационная база, затем служащего знакомят с материалами, после чего комиссия рассматривает их и выносит решение, которое закрепляется правовым актом.	
19	Расположите в правильной последовательности этапы самооценки собственных знаний о законодательстве о государственной службе и планирования их совершенствования. Установите правильную последовательность: А) Определение перечня необходимых знаний и навыков с опорой на требования законодательства и квалификационные требования Б) Реализация запланированных действий (изучение нормативных актов, участие в курсах, работа с кейсами) В) Анализ текущего уровня знаний (тестирование, самоанализ, обсуждение с преподавателем) Г) Планирование конкретных шагов по развитию недостающих знаний и навыков	УК-6
	Ответ: 1. А — определение требований 2. В — анализ текущего уровня 3. Г — планирование шагов 4. Б — реализация действий Обоснование: Сначала нужно понять, чего требует профессия, затем оценить себя относительно этих требований, после - спланировать действия и, наконец, реализовать их.	
20	Расставьте по порядку шаги работы студента с учебным кейсом по кадровой политике с целью совершенствования собственной деятельности. Определите правильную последовательность: А) Анализ собственных ошибок и сравнение решения с эталонным вариантом Б) Ознакомление с описанием ситуации и нормативной базой кейса В) Формулирование и оформление собственного решения кейса Г) Определение направлений, требующих дальнейшего изучения и практики (правовые аспекты, процедурные шаги, цифровые инструменты)	УК-6
	Ответ: 1. Б — ознакомление с ситуацией и правовой базой 2. В — формулирование собственного решения 3. А — анализ ошибок и сопоставление с эталоном 4. Г — определение направлений для дальнейшего развития Обоснование: Корректная работа с кейсом начинается с понимания ситуации и норм, продолжается самостоятельным решением, затем анализируются ошибки, и только после этого формируются осмысленные планы по совершенствованию деятельности.	
21	Определите, верно ли утверждение Федеральный закон № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливает виды государственной службы и общие принципы её организации. А. Верно Б. Неверно	ПК-1
	Ответ: А. Верно	

22	Определите, верно ли утверждение Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» регулирует только вопросы оплаты труда гражданских служащих. А. Верно Б. Неверно		ПК-1
	Ответ:	Б. Неверно	
23	Определите, верно ли утверждение Статья 44 Федерального закона № 79-ФЗ относится к содержанию кадровой работы и закрепляет основные функции кадровых служб государственных органов. А. Верно Б. Неверно		ПК-1
	Ответ:	А. Верно	
24	Определите, верно ли утверждение Конкурс на замещение должности государственной гражданской службы является основным, но не единственным способом её замещения, поскольку закон предусматривает исключения из общего правила конкурсности. А. Верно Б. Неверно		ПК-1
	Ответ:	А. Верно	
25	Определите, верно ли утверждение Кадровый резерв государственной гражданской службы формируется исключительно из лиц, не состоящих на гражданской службе. А. Верно Б. Неверно		ПК-1
	Ответ:	Б. Неверно	
26	Определите, верно ли утверждение Аттестация государственных гражданских служащих проводится в целях определения их соответствия замещаемой должности и может являться основанием для решений о поощрении, направлении на обучение, переводе или увольнении. А. Верно Б. Неверно		УК-6
	Ответ:	А. Верно	
27	Определите, верно ли утверждение Указ Президента РФ о национальных целях развития до 2030 и 2036 годов не оказывает влияния на кадровую политику, поскольку касается только экономического блока. А. Верно Б. Неверно		УК-6
	Ответ:	Б. Неверно	
28	Определите, верно ли утверждение Обязанность представлять сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера установлена для государственных гражданских служащих федеральным законодательством о противодействии коррупции. А. Верно Б. Неверно		УК-6
	Ответ:	А. Верно	
29	Определите, верно ли утверждение Единая цифровая кадровая платформа (ЕИСУКС) предназначена, в том числе, для ведения цифровых профилей государственных служащих и поддержки процессов подбора и развития кадров. А. Верно Б. Неверно		УК-6
	Ответ:	А. Верно	
30	Определите, верно ли утверждение Федеральный закон № 58-ФЗ и Федеральный закон № 79-ФЗ не имеют между собой связи и используются в кадровой политике изолированно. А. Верно Б. Неверно		УК-6
	Ответ:	Б. Неверно	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Зачет второй семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	

1	Какие федеральные законы образуют правовую основу государственной кадровой политики на государственной гражданской службе Российской Федерации? Проанализируйте правовую базу кадровой политики и основы принятия управленческих решений с учетом действующего законодательства и собственных профессиональных приоритетов	, ПК-1, УК-6
	Ответ: Ключевыми законами являются Конституция РФ, Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Обоснование: Федеральный закон № 58-ФЗ определяет правовые и организационные основы системы государственной службы РФ, её виды и принципы функционирования, задавая рамки для всей кадровой политики. Федеральный закон № 79-ФЗ детально регулирует служебные отношения на гражданской службе (поступление, прохождение, прекращение службы, гарантии, ограничения), а значит является базовым актом именно для кадровой политики на государственной службе.	
2	Какие принципы государственной гражданской службы оказывают наибольшее влияние на содержание кадровой политики? Проанализируйте нормативно закреплённые принципы государственной кадровой политики и выделите из них требования к кадровым решениям	, ПК-1, УК-6
	Ответ: На кадровую политику напрямую влияют принципы законности, приоритета прав и свобод человека и гражданина, профессионализма и компетентности, равного доступа граждан к государственной службе, открытости, стабильности и ответственности государственных служащих. Обоснование: Перечень этих принципов закреплён в ст. 3 Федерального закона № 79-ФЗ; именно они определяют, как должны строиться отбор, продвижение, оценка и развитие служащих, а также какие ограничения и гарантии учитываются при кадровых решениях.	
3	Как национальные цели развития, закреплённые в Указе Президента РФ от 07.05.2024 № 309, связаны с кадровой политикой на государственной службе? Проанализируйте социально-экономические цели РФи стратегические документы, свяжите их с кадровыми решениями в сфере государственного управления; соотнесите собственные профессиональные интересы с национальными целями	, ПК-1, УК-6
	Ответ: Национальные цели (развитие человеческого потенциала, технологическое лидерство, цифровая трансформация государственного управления и др.) требуют формирования высокопрофессионального кадрового корпуса, поэтому кадровая политика ориентируется на отбор, развитие и ротацию государственных служащих, способных обеспечивать достижение этих целей, в том числе через цифровизацию кадровых процессов и развитие компетенций. Обоснование: Указ Президента РФ № 309 определяет национальные цели до 2030 и 2036 годов, включая сохранение населения и повышение благополучия людей, экономическое развитие и цифровую трансформацию государственного управления. Для их реализации прямо предусматривается создание единой цифровой кадровой платформы и развитие человеческого капитала, что делает кадровую политику инструментом реализации указа.	
4	Какие элементы кадровой работы государственного органа закреплёны в ст. 44 Федерального закона № 79-ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: дайте подробную характеристику каждого выявленного элемента? Раскройте, что именно законодатель считает «кадровой работой» в государственном органе: какие процессы и функции в сфере работы с персоналом формируют её содержание, как распределяются обязанности кадровой службы, какие процедуры (подбор, конкурс, резерв, аттестация, обучение, антикоррупционный контроль, ведение документации) должны быть организованы в обязательном порядке и как они обеспечивают законное и эффективное функционирование государственной гражданской службы.	, ПК-1, УК-6
	Ответ: Кадровая работа включает формирование кадрового состава (поиск и подбор), ведение личных дел и реестров, организацию конкурсов и кадрового резерва, проведение аттестации, организацию профессионального развития, обеспечение выполнения антикоррупционных требований (в т.ч. по декларированию доходов) и консультирование служащих по кадровым вопросам. Обоснование: Статья 44 Федерального закона № 79-ФЗ содержит перечень функций кадровой службы: формирование кадрового состава, конкурсы, кадровый резерв, аттестация, профессиональное развитие, антикоррупционная работа, а также допущенные в последние редакции функции по работе с допуском к гостайне и сопровождению электронного кадрового документооборота.	
5	При помощи каких инструментов и механизмов государственный служащий может выстроить приоритеты собственной деятельности по освоению цифровых инструментов кадровой работы (например, ЕИСУКС) в контексте должности в государственном органе? Опишите указанные в вопросе цифровые инструменты и механизмы. Как Вы оцениваете свои цифровые навыки, соотносите их с задачами работы в цифровых кадровых системах и планируете шаги по их совершенствованию (обучение по ЕИСУКС, КЭДО, аналитика данных).	, ПК-1, УК-6

	Ответ: 1) определить перечень необходимых цифровых компетенций для работы с кадровыми ИС (ЕИСУКС, электронный документооборот); 2) провести самооценку их текущего уровня; 3) выделить приоритетные направления развития (например, освоение конкретных модулей ЕИСУКС, работы с отчётами и аналитикой) и запланировать формы их освоения. Обоснование: Официальные документы о развитии ЕИСУКС фиксируют её как единую цифровую платформу для подбора, развития и ротации кадров для органов власти, с планами по завершению трансформации к 2030 году. Это означает, что владение цифровыми кадровыми инструментами становится нормативно обусловленным элементом профессиональных требований к госслужащему, и их освоение - важный личный приоритет.	
6	Как наличие различий между видами государственной службы, закреплённых в Федеральном законе № 58-ФЗ, учитывается при разработке управленческих решений в области кадровой политики? Перечислите, как различия между гражданской, военной и правоохранительной службой отражаются на специфике подбора, продвижения и оценки персонала, и объясните, почему это важно учитывать при разработке кадровых программ и решений. Ответ: 1) кратко обозначить виды государственной службы (государственная гражданская, военная, правоохранительная); 2) указать на различия в правовом статусе, задачах и требованиях к персоналу; 3) показать, что управленческие решения по кадровой политике должны учитывать эти различия (например, по конкурсам, контрактам, дисциплине, ограничениям). Обоснование: Федеральный закон № 58-ФЗ структурирует систему государственной службы на несколько видов и устанавливает особенности каждого, что означает необходимость дифференцированного подхода к кадровым решениям при сохранении единой правовой основы.	, ПК-1, УК-6
7	Как следует организовать выполнение управленческого решения о проведении конкурса на замещение должности государственной гражданской службы с учетом действующих регламентов и процедур? Опишите последовательность действий по подготовке и проведению конкурса: от анализа требований к должности до оформления результатов и назначения победителя, с учетом правовых норм. Ответ: 1) определить правовые основания конкурса (статьи Федерального закона № 79-ФЗ, акт Президента РФ о конкурсе); 2) спланировать этапы: формирование конкурсной комиссии, объявление, прием документов, оценка кандидатов, принятие решения; 3) описать организацию выполнения решения: распределение ответственности, соблюдение сроков и процедур, оформление результатов и издание акта о назначении. Обоснование: Федеральный закон № 79-ФЗ закрепляет конкурс как базовый механизм замещения должностей гражданской службы, а акт Президента РФ о конкурсе детализирует порядок его проведения; соблюдение этого порядка является обязательным условием законности кадрового решения и его устойчивости.	, ПК-1, УК-6
8	Как самооценка владения процедурами декларирования доходов и соблюдения антикоррупционных ограничений может стать основой для совершенствования собственной деятельности будущего госслужащего? Покажите, как оценка своих знаний о декларировании и ограничениях, устранение пробелов и выработка устойчивых правомерных моделей поведения являются частью профессионального совершенствования. Ответ: 1) описать, какие элементы знания и поведенческого блока необходимо оценить (формы деклараций, сроки, перечень сведений, круг обязанностей); 2) отметить возможные пробелы и риски (непонимание кругов лиц, сроков, ответственности); 3) определить шаги по совершенствованию: изучение нормативных актов, методических рекомендаций, участие в обучающих мероприятиях. Обоснование: Федеральный закон № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Федеральный закон № 79-ФЗ возлагают на госслужащих обязанности по декларированию доходов и соблюдению ограничений; Минтруд ежегодно издает методические рекомендации по заполнению деклараций за отчётный год, что делает знание этих норм и процедур обязательной частью профессиональной компетентности госслужащего.	, ПК-1, УК-6
9	Как при организации проведения аттестации государственных гражданских служащих обеспечить соблюдение принципов законности и объективности? Продемонстрируйте, как Вы спроектируете процедуру аттестации, проанализируете риски и организуете её выполнение так, чтобы решения были правомерными и обоснованными.	, ПК-1, УК-6

	Ответ: 1) указать на необходимость опоры на нормативные акты (Федеральный закон № 79-ФЗ и Указ Президента РФ об аттестации); 2) описать формирование аттестационной комиссии, критериев, процедур рассмотрения материалов, прав служащего; 3) показать меры по обеспечению объективности (коллегияльность, документирование, возможность ознакомления и обжалования). Обоснование: Федеральный закон № 79-ФЗ и акт Президента РФ устанавливают процедуру аттестации, её цели и возможные решения; нарушение установленной процедуры может повлечь признание решений незаконными и быть оспорено, поэтому организация проведения аттестации должна строго соответствовать законодательству.	
10	Какие приоритеты собственной деятельности должен определить для себя будущий специалист по кадровой политике, исходя из анализа требований к квалификации государственных служащих? Исходя из квалификационных требований к должностям, сформируйте для себя набор приоритетных направлений развития (правовые знания, управленческие навыки, цифровые компетенции и др.). Ответ: 1) назвать основные блоки требований: правовые знания, управленческие умения, цифровые навыки, навыки коммуникации; 2) показать, как на основе самооценки выявляются дефициты по каждому блоку; 3) сформулировать приоритеты (например, сначала - законодательство и конкурсные процедуры, затем - аналитика и цифровые инструменты) и связать их с планом развития. Обоснование: Квалификационные требования к должностям госслужбы базируются на нормах Федеральных законов № 58-ФЗ и № 79-ФЗ и последующих подзаконных актов (положения о госорганах, акты о квалификационных требованиях), которые задают структуру компетенций и требований к образованию, опыту и навыкам.	, ПК-1, УК-6
11	Опишите инструменты и механизмы, при помощи которых управление кадровым резервом может быть встроено в систему управленческих решений по обеспечению устойчивости деятельности государственного органа? Объясните, как анализ кадровых рисков (уход, выгорание, дефицит компетенций) и формирование резерва помогают органу принимать управленческие решения, обеспечивающие преемственность и качество работы. Ответ: 1) описать назначение кадрового резерва (подбор и подготовка кандидатов для замещения должностей); 2) показать связь резерва с анализом кадровых рисков и планированием потребности в персонале; 3) объяснить, как использование резерва снижает риски для устойчивости деятельности органа (быстрая замена, подготовленные кадровые решения). Обоснование: Статья 64 Федерального закона № 79-ФЗ закрепляет институт кадрового резерва, а президентское положение о федеральном кадровом резерве определяет его роль в подборе и развитии кадров, подчёркивая его значение как инструмента управленческой устойчивости.	, ПК-1, УК-6
12	Каким образом цифровая кадровая платформа (ЕИСУКС) может использоваться для организации выполнения управленческих решений о профессиональном развитии государственных служащих? Необходимо показать, как анализ данных в системе (профили, результаты аттестации, обучение) помогает планировать и реализовывать программы повышения квалификации и переподготовки. Ответ: 1) указать, какие данные о служащих доступно хранятся и обрабатываются в системе (квалификация, результаты оценок, обучение); 2) показать, как эти данные используются для выявления потребностей в обучении; 3) описать, как через систему можно организовывать и контролировать прохождение программ развития и учитывать результаты при принятии кадровых решений. Обоснование: Официальные решения о развитии ЕИСУКС предусматривают её использование как платформы для подбора, развития и ротации кадров, включая формирование цифровых профилей и поддержку процессов обучения, что делает её инструментом организации выполнения управленческих решений о развитии персонала.	, ПК-1, УК-6
13	Какие шаги должны быть предусмотрены при организации выполнения управленческого решения о введении новой системы мотивации государственных служащих в органе власти? Требуется описать, как спланировать и реализовать решение о мотивации (материальной и нематериальной) с учетом правовых и бюджетных ограничений, процедур согласования и оценки эффектов. Ответ: 1) проанализировать правовые рамки системы оплаты труда и стимулирующих выплат на госслужбе; 2) спланировать модель мотивации (критерии, виды поощрений, порядок установления); 3) описать организацию выполнения: разработка локальных актов, согласование, информирование персонала, внедрение и контроль результатов. Обоснование: Федеральный закон № 79-ФЗ (статьи об оплате труда и стимулировании) задает структуру денежного содержания госслужащих и допустимые формы стимулирования, а президентские и правительственные акты конкретизируют систему премий и надбавок; любое управленческое решение о мотивации должно быть реализовано в этих правовых рамках.	, ПК-1, УК-6

14	Перечислите причины и объясните, почему для эффективной организации выполнения управленческих решений в кадровой сфере важно знание административных регламентов и внутренних процедур органа власти? Раскройте связь между: правовым и процедурным регулированием работы органа власти и практической реализацией кадровых решений: важно показать, что административные регламенты и внутренние процедуры задают последовательность действий, сроки, распределение ответственности и требования к оформлению. Объясните, почему незнание или игнорирование этих правил ведёт к юридическим ошибкам, риску оспаривания решений, нарушению прав кандидатов и служащих.	, ПК-1, УК-6
Ответ:	Административные регламенты и внутренние процедуры определяют последовательность действий, сроки, ответственных и требования к документообороту, поэтому их знание позволяет организовать выполнение кадровых решений (конкурсов, аттестаций, включения в резерв, обучения) в полном соответствии с правовыми нормами и стандартами качества, минимизируя риски нарушений и обеспечивая социально-экономическую эффективность. Обоснование: Федеральный закон № 79-ФЗ отсылает к подзаконным актам и административным регламентам как к документам, детализирующим порядок реализации кадровых процедур; нарушение регламентов может повлечь признание решений незаконными и нарушение прав граждан, что противоречит принципам государственной службы и целям, установленным в национальных и ведомственных актах	
15	Как Федеральный закон № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» задаёт рамки для кадровой политики в различных видах государственной службы? Проанализируйте, как Федеральный закон № 58-ФЗ задаёт общую конструкцию и принципы всей системы государственной службы, определяет её виды, их соотношение и единые правовые основания, в рамках которых уже формируются конкретные кадровые решения: подходы к формированию кадрового состава, определению требований к должностям, порядку прохождения службы, а также обеспечивается согласованность кадровой политики в разных видах государственной службы (гражданской, военной, правоохранительной) и недопустимость противоречий между ними.	, ПК-1, УК-6
Ответ:	Правильный ответ (с акцентом на «как?») Федеральный закон № 58-ФЗ задаёт рамки для кадровой политики в различных видах государственной службы тем, что: 1) нормативно определяет саму систему государственной службы и её виды (гражданская, военная, правоохранительная), тем самым фиксируя, в каких правовых формах вообще могут строиться кадровые решения и какие служебные режимы необходимо различать; 2) устанавливает единые принципы организации государственной службы (законность, приоритет прав и свобод человека и гражданина, профессионализм, доступность, стабильность и др.), через которые должны «фильтроваться» любые кадровые решения: от подбора и назначения до продвижения, ротации и прекращения службы; 3) определяет общие подходы к формированию кадрового состава, требованиям к служащим и процедурам прохождения службы, оставляя детализацию (конкурсы, аттестация, кадровый резерв, обучение) для специальных законов о конкретных видах службы, но одновременно требуя, чтобы эти специальные нормы не выходили за рамки установленных общих принципов; 4) обеспечивает единство и сопоставимость кадровой политики в разных видах государственной службы, поскольку все специальные кадровые решения (например, в гражданской или правоохранительной службе) должны соотноситься с общей моделью системы службы, закреплённой в законе № 58-ФЗ, и не создавать противоречий между видами службы. Обоснование: В ст. 1 и последующих нормах Федерального закона № 58-ФЗ определяются система государственной службы, её виды (государственная гражданская, военная, правоохранительная) и общие принципы её организации, что означает: все кадровые решения в конкретных видах службы должны соотноситься с едиными принципами и рамками, а не формироваться изолированно.	

7.1. Уровни овладения

Компетенция: УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Индикатор достижения компетенции: УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
---------	----------------	-----------------

Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: ПК-1 Способен анализировать социально-экономические процессы, планировать, разрабатывать и принимать управленческие решения в области государственного и муниципального управления и организовывать их выполнение.

Индикатор достижения компетенции: ПК-1.3 Организует выполнение принятых управленческих решений с учетом действующих административных регламентов, процедур и требований к их социально-экономической эффективности.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100

Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. - 4-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 707 с - 978-5-534-18970-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588378> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов / Л. В. Фотина, О. В. Андриющенко, Г. А. Борщевский [и др.] - Москва: Юрайт, 2026. - 362 с - 978-5-534-15359-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/590602> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика в системе государственной службы: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова. - 4-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 211 с - 978-5-534-20314-1. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/590418> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Правовые основы противодействия коррупции: учебник и практикум для вузов / А. И. Землин, О. М. Землина, В. М. Корякин, В. В. Козлов. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 198 с - 978-5-534-16419-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/586920> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. Ванновская, О. В. Психология коррупционного поведения государственных служащих: монография (отсутствует) / О. В. Ванновская. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 251 с - 978-5-534-06492-6. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/585298> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
3. Левакин, И. В. Противодействие коррупции: учебник и практикум для вузов / И. В. Левакин, И. Е. Охотский, М. В. Шедий; И. В. Левакин, Е. В. Охотский, И. Е. Охотский, М. В. Шедий ; под общей редакцией Е. В. Охотского.. - 6-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 398 с - 978-5-534-20395-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583643> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
4. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко. - 5-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 384 с - 978-5-534-19080-9. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582894> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <https://lks.dap.gov.ru/> - Цифровая аналитическая платформа предоставления статистических данных» (ГИС ЦАП)

Ресурсы «Интернет»

1. <https://regulation.gov.ru> - Федеральный портал проектов нормативных правовых актов
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. Astra Linux Special Edition;
2. МойОфис Стандартный 2.;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";
2. Справочно-правовая система "Консультант Плюс";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения