

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финуниверситет)

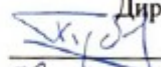
Владикавказский филиал Финуниверситета

Кафедра «Менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

Т.А. Хубаев


«30» июня 2023 г.

И.Э. Гергиев

Управление конфликтами в органах власти

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление,

Направленность программы магистратуры: «Государственный менеджмент»

*Рекомендовано Ученым советом Владикавказского филиала
Финуниверситета*

(протокол от «29» июня 2023 г. № 48)

Одобрено заседанием кафедры «Менеджмент»

(протокол от «23» июня 2023 г. № 11)

Владикавказ 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины.....	5
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	6
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	9
4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся.....	10
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	10
5.1. Содержание дисциплины.....	10
5.2. Учебно-тематический план.....	13
5.3. Содержание семинарских и практических занятий.....	14
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	16
6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	16
6.2. Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы.....	19
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине.....	22
8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	38
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	37
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	37
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости).....	47
12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	48

1. Наименование дисциплины: УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции ¹	Результаты обучения (владения ² , умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
ПКН - 1	Способность обеспечивать формирование и реализацию государственной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих, соблюдение ими норм служебной этики и антикоррупционную направленность в их деятельности	1. Демонстрирует знания современных методов регулирования в сфере государственного и муниципального управления, норм служебной этики государственных и муниципальных служащих, обеспечения антикоррупционной направленности в их деятельности.	Знать: технологии управления персоналом, формирования команд для решения поставленных задач Уметь: формировать команды для решения поставленных задач Владеть: технологиями управления персоналом, обладание умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач
		2. Обеспечивает формирование и реализацию государственной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих.	Знать технологии поиска и принятия организационных управленческих решений, в том числе и в кризисных ситуациях Уметь находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях Владеть: методами поиска и принятия организационных управленческих решений, в том числе и в кризисных ситуациях, современными методами анализа и оценки организационные управленческие решений, в том числе и в кризисных ситуациях
ПК-3	Способность разрабатывать и	1. Обоснованно предлагает виды	Знать: приемы и правила кооперирования в рамках междисциплинарных проектов,

¹ Заполняется при реализации актуализированных ОС ВО ФУ и ФГОС ВО3++

² Владения формулируются только при реализации ОС ВО ФУ первого поколения и ФГОС ВО 3+

	<p>реализовывать обоснованные управленческие решения в государственном секторе</p>	<p>управленческих решений и конкретные методы их принятия, использует научные принципы построения организационных структур и распределения функций управления, разрабатывает и принимает оптимальное решение.</p>	<p>работе в смежных областях Уметь: кооперироваться в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях Владеть: разнообразием приемов и правил кооперирования в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, методами построения конструктивного взаимодействия в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях</p>
	<p>2. Организует командное взаимодействие для решения управленческих задач, проявляет способности воздействовать на персонал государственного органа различными методами для достижения поставленных целей.</p>		<p>Знать принципы разработки и реализации обоснованных управленческих решений в государственном секторе Уметь разрабатывать и реализовывать обоснованные управленческие решения в государственном секторе Владеть: методами разработки и реализации обоснованных управленческих решений в государственном секторе</p>
	<p>3. Обеспечивает выполнение работы в установленные сроки, сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата.</p>		<p>Знать: – определение понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях; – причины возникновения типовых конфликтов в органах власти и способы их предупреждения и регулирования. Уметь: – анализировать факторы конфликтности в органах власти; – анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые</p>

			<p>решения.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения; – навыками определения перспектив развития потенциального конфликта; – технологиями предупреждения возникновения и урегулирования конфликтов.
--	--	--	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в модуль дисциплин по выбору для студентов магистратуры направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, магистерская программа «Государственный менеджмент».

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Модуль 5 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	<i>3 з.е. / 108</i>	<i>3 з.е. / 108</i>
Аудиторные занятия	<i>32</i>	<i>32</i>
Лекции	<i>8</i>	<i>8</i>
Практические и семинарские занятия,	<i>24</i>	<i>24</i>
Самостоятельная работа	<i>76</i>	<i>76</i>
Текущий контроль	<i>эссе</i>	<i>эссе</i>
<i>Вид промежуточной аттестации</i>	<i>экзамен</i>	<i>экзамен</i>

-

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие, роль и типология конфликтов в органах власти

Природа конфликта. Типы конфликтов и их характеристика. Источники возникновения конфликтов. Модель развития конфликта. Конфликты как естественная форма взаимодействия субъектов государственного и муниципального управления. Причины конфликтов в органах власти и их возможные последствия. Основные методы разрешения конфликтных ситуаций. Правила поведения в конфликтной ситуации.

Тема 2. Конфликт интересов на государственной службе: понятие, содержание и причины возникновения

Понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» в российском законодательстве. «Конфликт интересов» и коррупция. Взаимосвязь законодательства о гражданской службе и законодательства о коррупции.

Виды конфликта интересов и способы его выявления. Источники информации о конфликте интересов.

Условия, способствующие и препятствующие возникновению конфликта интересов на государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Субъекты конфликта интересов на государственной службе и их обязанности в ситуации конфликта интересов.

Тема 3. Предупреждение возникновения и урегулирование конфликтов на государственной службе

Субъекты, на которых возложена обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию организационных конфликтов. Меры по предотвращению и урегулированию конфликта в организации. Антикоррупционное законодательство по предупреждению возникновения и урегулированию конфликта интересов.

Порядок формирования и деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и

урегулированию конфликта интересов, образуемых в органах исполнительной власти. Задачи, рассматриваемые вопросы и возможные решения комиссии. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных и урегулированию конфликта интересов.

Тема 4. Технологии и механизмы управления конфликтами

Технология управления конфликтами. Модели поведения и типы конфликтных личностей. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтного противостояния. Технология управления процессом протекания конфликта.

Организационный механизм управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами. Управление нейтрализацией стрессов.

Нормативное регулирование конфликтов. Разновидности норм и их роль в урегулировании конфликтов. Образцы документов, применяемых при разрешении конфликтов.

Роль руководителя в управлении конфликтами. Руководитель как субъект конфликта. Руководитель – посредник в конфликте. Личный пример руководителя и в преодолении конфликтов и стрессов.

5.2. Учебно-тематический план

№ п/ п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости
		Все го	Аудиторная работа			Самостоятельная работа	
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия		
1.	Понятие, роль и	28	8	2	6	20	Презентация

	типология конфликтов в органах власти						докладов, групповое обсуждение, кейсы
2.	Конфликт интересов на государственной службе: понятие, содержание и причины возникновения	28	8	2	6	20	Презентация докладов, групповое обсуждение, кейсы
3.	Предупреждение возникновения и урегулирование конфликтов на государственной службе	26	8	2	6	18	Презентация докладов, групповое обсуждение, кейсы
4.	Технологии и механизмы управления конфликтам	26	8	2	6	18	Презентация докладов, групповое обсуждение, кейсы
	В целом по дисциплине	108	32	8	24	76	Форма текущего контроля согласно учебному плану: контрольная работа
	Итого в %	100	30	20	80	70	

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Наименование темы (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Форма проведения занятия
Понятие, роль и типология конфликтов в органах власти	<ol style="list-style-type: none"> 1. Природа конфликта. 2. Типы конфликтов и их характеристика. 3. Источники возникновения конфликтов. 4. Модель развития конфликта. 5. Конфликты как естественная форма взаимодействия субъектов государственного и муниципального управления. 6. Причины конфликтов в органах власти и их возможные последствия. 7. Основные методы разрешения конфликтных ситуаций. 8. Правила поведения в конфликтной ситуации. <p>Рекомендуемые источники: 8.3,4,5,6,7,8,9. 9.5,6,7,8,9,10</p>	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Конфликт интересов на государственной службе: понятие, содержание и причины возникновения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» в российском законодательстве. 2. «Конфликт интересов» и коррупция. Взаимосвязь и развитие законодательства о гражданской службе и законодательства о коррупции. 3. Условия, способствующие возникновению конфликта интересов на государственной гражданской службе. 4. Условия, препятствующие возникновению конфликта интересов на государственной гражданской службе. 5. Виды конфликта интересов и способы его выявления. Источники информации о конфликте интересов. 6. Субъекты конфликта интересов на государственной службе и их обязанности в ситуации конфликта интересов. <p>Рекомендуемые источники: 8.1,2,3,4,5,6,7,8. 9.1,2,3,4,5,6.</p>	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка отчетов. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Предупреждение возникновения и урегулирование конфликтов на государственной службе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие методы наиболее широко применяются для профилактики конфликтов в организациях? 2. Укажите основные этапы прохождения примирительных процедур при служебных (трудовых) конфликтах. 3. Какой законодательный акт регулирует порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров в Российской Федерации. 4. Назовите основные правила общения, которых следует придерживаться при осуществлении примирительных процедур. 5. Что означает стиль поведения в конфликтах? 6. Раскройте сущность этапов регулирования конфликтов. <p>Рекомендуемые источники:</p>	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.

	8.1,2,3,4,5,6,7,8. 9.1,2,3,4,5,6.	
Технологии и механизмы управления конфликтам	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модели поведения и типы конфликтных личностей. 2. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтного противостояния. 3. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами. 4. Нормативное регулирование конфликтов. 5. Роль руководителя в управлении конфликтами. <p>Рекомендуемые источники: 8.1,2,3,4,5,6,7,8. 9.1,2,3,4,5,6.</p>	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия

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

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Понятие, роль и типология конфликтов в органах власти	Модель развития конфликта. Конфликты как естественная форма взаимодействия субъектов государственного и муниципального управления	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Конфликт интересов на государственной службе: понятие, содержание и причины возникновения	Технологии управления конфликтами. Условия, способствующие и препятствующие возникновению конфликта интересов на государственной гражданской службе и муниципальной службе.	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка отчетов. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Предупреждение возникновения и урегулирование конфликтов на	Урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе. Задачи, рассматриваемые вопросы и возможные решения	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов.

государственной службе	комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта.	Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия.
Технологии и механизмы управления конфликтам	Нормативное регулирование конфликтов. Разновидности норм и их роль в урегулировании конфликтов. Образцы документов, применяемых при разрешении конфликтов.	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подбор, систематизация, критический анализ и обобщение материала. Подготовка к опросу и тестированию по теме занятия

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Примерный перечень вопросов к контрольной работе

1. Природа конфликта.
2. Типы конфликтов и их характеристика.
3. Источники возникновения конфликтов.
4. Модель развития конфликта.
5. Конфликты как естественная форма взаимодействия субъектов государственного и муниципального управления.
6. Структура конфликтной ситуации и динамика конфликта.
7. Причины конфликтов в органах власти и их возможные последствия.
8. Основные методы разрешения конфликтных ситуаций.
9. Правила поведения в конфликтной ситуации.
10. Понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» в российском законодательстве.
11. «Конфликт интересов» и коррупция. Взаимосвязь и развитие законодательства о гражданской службе и законодательства о коррупции.

12. Условия, способствующие возникновению конфликта интересов на государственной гражданской службе.

13. Условия, препятствующие возникновению конфликта интересов на государственной гражданской службе.

14. Источники информации о конфликте интересов.

15. Диагностика конфликта интересов и методы ее проведения. Виды конфликта интересов и способы его выявления.

16. Формы проявления конфликта интересов на государственной службе.

17. Субъекты конфликта интересов на государственной службе и их обязанности в ситуации конфликта интересов.

18. Функции и задачи комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых в органах исполнительной власти, и порядок их работы.

19. Предупреждение конфликта интересов в органах власти.

20. Способы разрешения и методика урегулирования конфликта интересов в органах власти.

21. Роль коллектива государственного органа в преодолении конфликта интересов.

22. Урегулирование конфликта интересов с участием третьей стороны.

23. Технология управления процессом протекания конфликта интересов.

24. Организационный механизм управления конфликтом интересов в органах власти.

25. Роль руководителя в управлении конфликтом интересов.

26. Организационная культура как фактор предупреждения конфликта интересов.

Примеры заданий

Задание 1. Одной из структурных единиц конфликта является зона разногласий – факт или вопрос, вызвавший противостояние. Проанализируйте, как изменяется (расширяется или сужается) зона разногласий по мере развития конфликта.

Задание 2. Разработайте методику урегулирования конфликтов интересов на гражданской службе.

Задание 3. В соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и последними указами Президента Российской Федерации о реализации отдельных положений данного закона государственные и муниципальные гражданские служащие обязаны ежегодно предоставлять сведения о доходах, расходах и имуществе — своих и ближайших родственников (жен, несовершеннолетних детей). Госслужащим необходимо декларировать сделки по приобретению земельных участков, других объектов недвижимости, транспортных средств, ценных бумаг, акций, а также предоставлять сведения об источнике получения потраченных на это средств. За невыполнение этого требования предполагаются административные меры вплоть до увольнения в связи с утратой доверия.

Вопросы:

1. Какие последствия (как положительные, так и отрицательные), по вашему мнению, может иметь данное решение? Насколько, на ваш взгляд, данная мера является эффективной в качестве инструмента противодействия коррупции?

2. Предложите свои способы, способствующие снижению уровня коррупции на государственной службе.

Задание 4. Государственный служащий Бобров А.И. ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с государственной службы на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет в настоящее время отдельные функции государственного управления.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Какие действия согласно действующему законодательству должен выполнить представитель нанимателя, которому стало известно о ведущихся переговорах?

Задание 5. Государственный служащий Рябинин Л.П. участвует в принятии решения о закупке государственным органом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

Дайте правовую оценку настоящей ситуации.

Какие действия, согласно действующим правовым нормам, должны предпринять государственный служащий Рябинин Л.П. и его представитель нанимателя?

Задание 6. Государственный служащий и/или его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Какими нормативными правовыми актами регулируется данная ситуация?

Кем и какие должны быть предприняты меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в данной ситуации?

Задание 7. Государственный служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Какими нормативными правовыми актами регулируется данная ситуация?

Кем и какие должны быть приняты меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в данной ситуации?

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

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов достижения и

планируемых результатов обучения по дисциплине содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине».

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Природа и сущность конфликта. Особенности конфликтов в органах власти.
2. Типы конфликтов и их характеристика.
3. Источники и причины возникновения конфликтов.
4. Модель развития конфликта. Стадии конфликта.
5. Конфликты как естественная форма взаимодействия субъектов государственного и муниципального управления.
6. Причины конфликтов в органах власти и их возможные последствия.
7. Основные методы разрешения конфликтных ситуаций в органах власти.
8. Правила поведения государственного гражданского служащего в конфликтной ситуации.
9. Понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» в российском законодательстве.
10. «Конфликт интересов» и коррупция. Взаимосвязь и развитие законодательства о гражданской службе и законодательства о коррупции.
11. Условия, способствующие возникновению конфликта интересов на государственной гражданской службе.
12. Условия, препятствующие возникновению конфликта интересов на государственной гражданской службе.

13. Виды конфликта интересов и способы его выявления.

Источники информации о конфликте интересов.

14. Субъекты конфликта интересов на государственной службе и их обязанности в ситуации конфликта интересов.

15. Функции и задачи комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых в органах исполнительной власти, и порядок их работы.

16. Диагностика конфликтов и методы ее проведения.

17. Структура конфликтной ситуации и динамика конфликта.

18. Этапы и фазы конфликтной стадии.

19. Формы проявления конфликта интересов на государственной службе.

20. Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

21. Международные и европейские стандарты противодействия коррупции, зарубежное законодательство о противодействии коррупции.

22. Предупреждение конфликтов в органах власти.

23. Способы разрешения и методика урегулирования конфликтов в органах власти.

24. Роль коллектива государственного органа в преодолении конфликтов.

25. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.

26. Технология управления процессом протекания конфликта.

27. Организационный механизм управления конфликтами в органах власти.

28. Нормативное регулирование конфликтов.

29. Роль руководителя в управлении конфликтом.

30. Организационная культура как фактор предупреждения конфликта.

Примеры типовых контрольных заданий для оценки уровня владения компетенциями

Наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
Способность обеспечивать формирование и реализацию государственной и муниципальной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих, соблюдение ими норм служебной этики и антикоррупционную направленность в их деятельности (ПКН -1)	1. Демонстрирует знания современных методов регулирования в сфере государственного и муниципального управления, норм служебной этики государственных и муниципальных служащих, обеспечения антикоррупционной направленности в их деятельности. 2. Обеспечивает формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих.	Знать: технологии управления персоналом, формирования команд для решения поставленных задач Уметь: формировать команды для решения поставленных задач Владеть: технологиями управления персоналом, обладание умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач Знать технологии поиска и принятия организационных управленческих решений, в том числе и в кризисных ситуациях Уметь находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях Владеть: методами поиска и принятия организационных управленческих решений, в том числе и в кризисных ситуациях, современными методами анализа и оценки организационные управленческие решений, в том числе и в кризисных ситуациях Знать: приемы и правила кооперирования в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях Уметь: кооперироваться в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях Владеть: разнообразием приемов и правил кооперирования в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, методами построения конструктивного взаимодействия в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях	Знания: Дайте определения понятий социальной и этической ответственности за принятые решения. Назовите причины конфликта интересов в органах власти. Раскройте: в чем состоит различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. Охарактеризуйте типовой алгоритм действий в нестандартных ситуациях. Умения: Проанализируйте факторы конфликтности в органах власти, альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях. Определите возможную меру социальной и этической ответственности за принятые решения. Знания: Охарактеризуйте методологию и принципы разработки и реализации обоснованных

			<p>управленческих решений по урегулированию конфликта интересов в органах государственной власти</p> <p>Умения:</p> <p>Разработайте обоснованное управленческое решение по урегулированию конфликта интересов в органах государственной власти</p>
<p>Способность разрабатывать и реализовывать обоснованные управленческие решения в государственном секторе (ПК-3)</p>	<p>1. Обоснованно предлагает виды управленческих решений и конкретные методы их принятия, использует научные принципы построения организационных структур и распределения функций управления, разрабатывает и принимает оптимальное решение.</p> <p>2. Организует командное взаимодействие для решения управленческих задач, проявляет способности воздействовать на персонал государственного органа различными методами для достижения поставленных целей.</p> <p>3. Обеспечивает</p>	<p>Знать принципы разработки и реализации обоснованных управленческих решений в государственном секторе</p> <p>Уметь разрабатывать и реализовывать обоснованные управленческие решения в государственном секторе</p> <p>Владеть: методами разработки и реализации обоснованных управленческих решений в государственном секторе</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определение понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях; – причины возникновения типовых конфликтов в органах власти и способы их предупреждения и регулирования. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать факторы конфликтности в органах власти; – анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые решения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения; – навыками определения перспектив развития потенциального конфликта; – технологиями предупреждения возникновения и урегулирования конфликтов. 	<p>Знания:</p> <p>Опишите основные нормативные правовые акты в области управления персоналом, формирования команд для решения поставленных задач</p> <p>Умения:</p> <p>Поставьте цели и сформулируйте задачи, связанные с применением основных положений нормативных правовых актов, регулирующих управления персоналом, формирование команд для решения поставленных задач</p> <p>Знания:</p> <p>Опишите методы поиска и принятия организационных управленческих решений, в том числе и в кризисных ситуациях</p> <p>Умения:</p> <p>Используйте современные методы анализа и оценки организационных управленческих решений, в том числе и в кризисных ситуациях</p> <p>Знания:</p> <p>Охарактеризуйте методологию, приемы и правила</p>

	<p>выполнение работы в установленные сроки, сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата.</p>		<p>кооперирования в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях по урегулированию конфликта интересов в органах государственной власти и местного самоуправления</p> <p>Умения:</p> <p>Покажите умение кооперироваться и взаимодействовать в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях по урегулированию конфликта интересов в органах государственной власти и местного самоуправления</p>
--	---	--	---

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с поправками).
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями).
4. Указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. N 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (с изменениями и дополнениями).

Основная литература

5. Дёмин А.А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для вузов / А. А. Дёмин. — 10-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 354 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00502-8. — URL: <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/488668> (дата обращения: 23.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

6. Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для вузов / Е. Д. Богатырев, А. М. Беляев, С. Г. Еремин; под редакцией С. Е. Прокофьева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13344-8. — URL: <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/470229> (дата обращения: 15.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

Дополнительная литература:

7. Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на гражданской и муниципальной службе: теория и практика: учебное пособие / С. Ю. Кабашов. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 192 с. - ISBN 978-5-16-004278-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221181> (дата обращения: 23.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Znanium.com — Текст: электронный.

8. Конфликтология: учебник / А.Я. Кибанов [и др.]; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 301 с. — ISBN 978-5-16-005724-8. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1228800> (дата обращения: 23.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Znanium.com — Текст: электронный.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
2. Электронно-библиотечная система Znanium
<http://www.znaniy.com>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека
ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ»
<https://www.biblio-online.ru>
5. Электронная библиотека издательского дома «Гребенников»
<https://grebennikov.ru>
6. Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
<https://e.lanbook.com>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям

Цель лекции - формирование ориентировочной основы для последующего усвоения студентом учебного материала. Основными функциями лекции являются информационная (излагает необходимые сведения), стимулирующая (пробуждает интерес к теме), воспитывающая, развивающая (дает оценку явлениям, развивает мышление), ориентирующая (в проблеме, в литературе), разъясняющая (направленная, прежде всего, на формирование основных понятий науки), убеждающая (с акцентом на системе доказательств).

Повышению активности обучаемых на учебных занятиях по данной учебной дисциплине способствует выбор преподавателем проблемной формы лекции. Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет.

Проблемная лекция обеспечивается достижение трех основных

учебных целей: усвоение студентами теоретических знаний; развитие теоретического мышления; формирование познавательного интереса к содержанию учебного предмета и профессиональной мотивации будущего специалиста. Проблемное поле в сфере государственного контроля и аудита предлагается формировать в соответствии с содержанием рабочей учебной программы, а также с имеющейся нормативно-правовой и учебной литературой. Так, например, вышеуказанные проблемы достаточно широко представлены в постановлениях Правительства Российской Федерации, на портале Министерства финансов Российской Федерации, в документах Счетной палаты Российской Федерации. Успешность достижения цели проблемной лекции обеспечивается взаимодействием преподавателя и студентов. Основная задача преподавателя состоит не только в передаче информации, но и в приобщении студентов к анализу объективных и субъективных причин недостатков, возникающих при реализации бюджетных расходов, включая нецелевое использование государственных средств. Это формирует мышление будущих управленцев, вызывает их познавательную активность. В сотрудничестве с преподавателем студенты узнают новые знания, постигают теоретические особенности своей будущей профессии.

Для управления мышлением обучающихся на проблемной диалогической лекции рекомендуется использовать заранее составленные преподавателем проблемные и информационные вопросы. С их помощью преподаватель может учитывать и развивать индивидуальные особенности каждого студента.

Рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Семинары и практические занятия по учебной дисциплине ориентированы на подтверждение теоретических положений и формирование профессиональных умений и навыков. Для достижения этой цели преподавателю рекомендуется сосредоточить усилия студентов на решении задач, предполагающих:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по дисциплине;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

При планировании состава и содержания семинара, практического занятия или деловой игры следует исходить из того, что каждая из этих форм имеет разные дидактические цели. Ведущей дидактической целью практических занятий является подтверждение и проверка существенных теоретических положений.

При планировании вопросов для практической отработки на учебном занятии рекомендуется учитывать, что в ходе выполнения заданий у студентов формируются:

- практические умения и навыки обращения с положениями федеральных законов и нормативных правовых актов, которые составляют правовую основу регулирования служебных отношений государственных служащих, методику и правила их практической деятельности;
- исследовательские умения (наблюдать, сравнивать, анализировать, устанавливать зависимости, делать выводы и обобщения, самостоятельно вести исследование, оформлять результаты).

Основной задачей практических занятий является формирование практических умений - профессиональных (выполнять определенные действия, операции, необходимые в последующем в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих) или учебных, необходимых в последующей учебной деятельности студентов по общепрофессиональным, специальным дисциплинам, а также дисциплинам по выбору.

Состав и содержание практических занятий должно быть направлено

на реализацию требований Федерального государственного образовательного стандарта, адаптацию содержания общекультурных и профессиональных компетенций специалистов в сфере государственного и муниципального управления.

Состав заданий для практического занятия должен быть спланирован с расчетом, чтобы за отведенное время они могли быть качественно выполнены большинством обучаемых. Количество часов, отводимых на семинары и практические занятия, фиксируется в рабочей учебной программе изучаемого курса.

Выполнению практических занятий предшествует проверка знаний студентов - их теоретической готовности к выполнению задания.

По каждому практическому занятию рекомендуется готовить и доводить до обучаемых методические указания по их проведению.

Для повышения эффективности проведения практических занятий рекомендуется:

- разработка комплексных профессионально-ориентированных заданий и упражнений, сопровождающихся методическими указаниями, применительно к конкретным специальностям;
- разработка заданий для тестового контроля за подготовленностью студентов к выполнению практических задач;
- применение коллективных и групповых форм работы, максимальное использование индивидуальных форм с целью повышения ответственности каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема практических работ;
- проведение практических занятий на повышенном уровне трудности с включением в них заданий, связанных с выбором обучающимися условий выполнения работы, конкретизацией целей, самостоятельным отбором необходимого учебно-методического обеспечения;
- эффективное использование времени, отводимого на практические занятия подбором дополнительных задач и заданий для студентов, работающих в

более быстром темпе.

Практико-ориентированное задание предусматривает изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате определенных событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Этапы работы над ситуацией в аудитории:

- индивидуальное изучение студентами содержания ситуации;
- формулировка преподавателем основных заданий;
- распределение студентов по малым группам;
- работа студентов в составе малой группы, выбор лидера;
- представление «решений» каждой малой группой;
- общая дискуссия, ответы на вопросы;
- подведение преподавателем итогов обсуждения ситуации и решения заданий.

В случае если практико-ориентированное задание выдается студентам на самостоятельную работу, необходимым условием отнесения этой формы обучения к интерактиву является необходимость групповой (командной) самостоятельной работы над полученным заданием.

Методические рекомендации по участию в деловой (ролевой) игре

Деловая (ролевая) игра – игровая деятельность, в процессе которой обучающиеся выступают в разных ролях в соответствии с определенным сценарием, что позволяет отрабатывать тактику поведения, действий и принятие решений в смоделированных ситуациях.

Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным содержанием профессиональной

деятельности. Применение деловых игр позволяет выявить и проследить особенности прикладного мышления участников.

С помощью деловых игр можно определить:

- уровень тактического и (или) стратегического мышления;
- способность анализировать собственные возможности и выстраивать соответствующую линию поведения;
- способность прогнозировать развитие процессов;
- способность анализировать возможности и мотивы других людей и влиять на их поведение;
- наличие лидерских качеств участников: стремление взять игру «на себя» или «в интересах команды» и др.

Деловую игру необходимо использовать для развития навыков критического мышления, коммуникативных навыков, навыков решения проблем, отработке различных вариантов поведения в проблемных ситуациях.

Методические рекомендации по подготовке к дискуссии

Цель дискуссии как метода интерактивного обучения состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою интеллектуальную состоятельность, свою успешность. Именно это делает продуктивным сам процесс обучения, дает знания и навыки, создает базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Дискуссия, как один из методов интерактива, представляет собой целенаправленное обсуждение определенного конкретного вопроса, которое сопровождается обменом идеями, мнениями, мыслями между студентами группы.

Принципы работы на интерактивном занятии в форме дискуссии:

- каждый участник дискуссии по любому вопросу имеет право на собственное мнение;
- отсутствие прямой критики личности, критике может подвергнуться

только идея;

- все, что обсуждается и говорится во время дискуссии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Правила поведения в дискуссии:

- я критикую идеи, а не людей;
- моя цель не в том, чтобы «победить», а в том, чтобы прийти к наилучшему решению;
- я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении;
- я выслушиваю соображения каждого, даже если я с ними не согласен;
- я сначала выясняю все идеи и факты, относящиеся к обеим позициям;
- я стремлюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему;
- я изменяю свою точку зрения под воздействием фактов и убедительных аргументов.

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

11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения:

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Security для виртуальных и облачных сред;
- 2) Windows, Microsoft Office.

11.2 Современные профессиональные базы данных, и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»:
<https://www.garant.ru>
2. Электронная энциклопедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Wiki>

3. Большая Российская энциклопедия: <https://bigenc.ru/>

11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используются

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

362002, Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ, ул. Молодежная, д. 7, аудитория № 52.

Специализированная мебель:

Стол одно-тумбовый – 1 шт.

Стол (двухместный) – 17 шт.

Стул – 34 шт.

Шкаф под документы с угловым сегментом – 1 шт.

Шкаф под документы – 3 шт.

Кафедра – 1 шт.

Доска настенная – 1 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе – 1 шт.

Мультимедиа-проектор – 1 шт.

Экран настенный – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1) Программы для ЭВМ Kaspersky Security для виртуальных и облачных сред;

2) Windows, Microsoft Office.

Учебная аудитория оснащена компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финансового университета.