

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(Финансовый университет)

Уфимский филиал Финуниверситета

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора

И. Р. Батталова

«25» марта 2025 г.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ
УПРАВЛЕНИИ**

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
направленность программы магистратуры
«Государственный менеджмент»

*Рекомендовано Учебно-методическим советом филиала
(протокол № 7 от «19» марта 2025 г.)*

Уфа 2025

Оглавление

1. Наименование дисциплины	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	3
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	5
5.1. Содержание дисциплины	5
5.2. Учебно-тематический план.....	9
5.3. Содержание практических и семинарских занятий	10
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	13
6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	13
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 2)	14
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	15
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	24
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	27
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	28
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	32
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	33

1. Наименование дисциплины

«Профессиональные компетенции в государственном управлении».

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
ПКН-1	Способность обеспечивать формирование и реализацию государственно-служебной 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: - нормы служебной этики государственных и муниципальных служащих, методы регулирования в сфере государственного и муниципального управления, обеспечения антикоррупционной направленности деятельности органов публичной власти. Уметь: - планировать и реализовывать мероприятия в области государственно-служебной культуры и профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих.
		2. Обеспечивает формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих.	Знать: - нормы и духовно-нравственные ценности государственно-служебной культуры и модели профессионального развития государственных и муниципальных служащих Уметь: - грамотно и эффективно обеспечивать формирование и реализацию мероприятий государственной культуры в государственном органе, организовывать реализацию принятой в государственном органе модели профессионального развития

ПК-3	Способность разрабатывать и реализовывать обоснованные управленческие решения в государственном секторе	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>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и установленные правила принятия решений в органах публичной власти, содержание и виды управленческих решений, конкретные методы их принятия и оценки. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать научные принципы построения организационных структур и распределения функций управления, осуществлять разработку и принятие оптимального решения с учетом особенностей конкретной ситуации
		2. Организует командное взаимодействие для решения управленческих задач, проявляет способности воздействовать на персонал государственного органа различными методами для достижения поставленных целей.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы коллективного управления, основанные на перераспределении ответственности, технологии организации командного взаимодействия для решения управленческих задач <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воздействовать на персонал государственного органа различными методами для достижения поставленных целей, создавать для этого необходимые условия
		3. Обеспечивает выполнение работы в установленные сроки, сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приоритетные направления деятельности государственного органа, особенности сложившейся политической и социально-экономической обстановки <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать сроки и распределять ресурсы с учетом последствий влияния различных условий и факторов на результаты деятельности государственного (муниципального) органа.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Профессиональные компетенции в государственном управлении» является дисциплиной по выбору.

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

Очная/заочная формы обучения

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и час.)	Модуль 6/7 (в час.)
Общая трудоемкость дисциплины	3/108	108
Контактная работа - аудиторные занятия	40/16	40/16
<i>Лекции</i>	10/4	10/4
<i>Семинары, практические занятия</i>	30/12	30/12
Самостоятельная работа	68/92	68/92
Вид текущего контроля	контрольная работа	контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

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

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Компетентностный подход к управлению персоналом государственного органа

Потребность современного общества в компетентностях высокого уровня. Понятия управления, участия и ответственности. Природа компетентности. Новые системы ценностей, способов восприятия и видов компетентности. Поощрение роста компетентности. Организационный климат, его роль и способы изменения. Управление мотивацией.

Эволюция компетентностного подхода. Понятие компетенции, компетентности, модели компетенций. Классификация компетенций. Структура компетенции. Требования к компетенции. Шкала оценки компетенций. Компетенция на уровне организации и на уровне отдельного

государственного служащего. Связь компетенции с намерениями сотрудника и с результатами его работы.

Преимущества и ограничения подходов к управлению персоналом, основанных на компетенциях.

Тема 2. Модель профессиональной компетенции государственных и муниципальных служащих, методика ее формирования.

Персонал государственной службы и его особенности. Классификация управленческого персонала. Первичные (исходные) качества госслужащего. Профессионализм как мера и качество деятельности человека (постоянство, неизменность, стабильность результатов). Предметно-целевая направленность профессиональной деятельности. Глубина перспективы служебного поведения. Контекст служебного поведения. Приобретенные качества. Управленческая культура. Социальная эффективность государственного управления. Критерии оценки. Эффективность функционирования государственного аппарата. Эффективность деятельности должностных лиц. Ресурсы в системе государственного управления.

Формирование модели компетенций. Методы и средства достижения результатов. Основные принципы создания модели компетенций. Стандарты качества для разработки модели компетенции. Технология разработки модели компетенций: планирование проекта; реализация проекта; проверка валидности проекта компетенций; проверка и завершение модели компетенций; запуск модели в работу. Поведенческие индикаторы и шкалы оценки компетенций. Виды описания компетенций и типы моделей компетенций. Многоуровневая, классическая и дискретная модели компетенций.

Адекватность профессиональной компетентности и решаемой проблемы. Коллективная профессиональная компетенция по управлению готовностью общества к негативным рискам.

Тема 3. Использование моделей компетенций в управлении персоналом организации

Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала. Типовые ситуации, требующие применения оценки персонала на основе компетентностного подхода: текучесть кадров; низкая эффективность работы на стратегических направлениях; планирование карьеры; организационные изменения; длительность периода адаптации. Алгоритм действий при разработке модели компетенций. Необходимость подбора адекватных методов оценки. Реализация модели компетенций на основных этапах отбора и оценки персонала.

Использование модели компетенций при обучении персонала. Потребность в обучении, основанном на компетентностном подходе. Учебные программы, основанные на компетенциях, этапы их разработки. Варианты развития компетенций: формальный тренинг на основе компетенций; обратная связь, полученная из центра развития; руководства по саморазвитию; самообучение с помощью компьютерных и интерактивных видеоматериалов; рабочие задания; наставничество и др. Оценка результатов обучения.

Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала. Проблема измерения уровня развития компетентности работника. Принципиальные различия между оплатой, ориентированной на компетенции, и оплатой, ориентированной на показатели труда. Достоинства системы стимулирования персонала, основанной на оплате труда и ориентированной на компетенции. Условия эффективного введения в организации системы стимулирования персонала, основанной на оплате труда и ориентированной на компетенции.

Моделирование эмоциональной компетентности в управлении персоналом. Структура эмоциональной компетентности. Модели эмоциональной компетентности. Функциональная необходимость учета влияния эмоций на эффективность и результативность труда государственных служащих.

Тема 4. Зарубежный опыт определения и формирования профессиональной компетентности персонала организации

Американская модель профессиональных стандартов управления персоналом. Профессионал в управлении персоналом (Professional in Human Resources – PHR). Уровни профессиональных стандартов, правила и технология их разработки. Старший профессионал в управлении персоналом (Senior Professional in Human Resources – SPHR). Профессионал в области международного HR-менеджмента (Global Professional in Human Resources – GPHR).

Национальная система профессиональных стандартов ФРГ. Основные задачи кадрового менеджмента для всех HR-специалистов организации. Основные функции менеджера по персоналу. Профессиональные стандарты для управленца, профессионала, эксперта.

Особенности британского подхода к стандартизации профессиональной деятельности. Три базовых уровня: подготовительный, уровень практика и продвинутого практика. Концепция «думающего исполнителя». Основные компетенции специалиста в области кадрового менеджмента.

Возможности и условия применения зарубежного опыта определения и формирования профессиональной компетентности персонала в российских организациях.

Тема 5. Формирование и развитие компетенций гражданских и муниципальных служащих - участников проектной деятельности

Организация работ по развитию компетенций участников проектной деятельности. Утверждение требований к участникам проектной деятельности. Направления развития модели компетенций участников проектной деятельности. Нормативная правовая и методическая основа разработки требований к участникам проектной деятельности в органах государственного управления.

Обучение и развитие компетенций в соответствии с установленными требованиями. Категории обучающихся и программы, направленные на развитие компетенций участников проектной деятельности. Формы развития компетенций: формальный тренинг на основе компетенций; обратная связь,

полученная из центра развития; руководства по саморазвитию; самообучение с помощью компьютерных и интерактивных видеоматериалов; рабочие задания; наставничество и др.

Оценка уровня квалификации в сфере проектной деятельности. Разработка процедуры и проведение оценки соответствия квалификации участников проектной деятельности.

Формирование и развитие кадрового резерва. Создание системы отбора и непрерывного профессионального развития кадрового резерва в сфере проектной деятельности. Поощрение роста компетентности специалистов в области проектной деятельности. Организационный климат, его роль и способы изменения. Управление мотивацией участников проектной деятельности.

Возможности и условия применения зарубежного опыта развития компетенций участников проектной деятельности в российских организациях.

5.2. Учебно-тематический план

Очная/заочная формы обучения

№ п/ п	Наименование тем дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости
		Всего о	Контактная работа - Аудиторная работа			Самостоят. работ а	
			Общая , в т.ч.	Лекции и	Семинары, практические занятия		
1	Компетентностный подход к управлению персоналом государственного органа	18/21	6/3	2/1	4/2	12/18	Опрос, групповая дискуссия
2	Модель профессиональной компетенции государственных служащих и методика ее формирования	18/19	6/3	2/1	4/2	12/16	Тестирование, анализ конкретных ситуаций.
3	Использование моделей компетенций в управлении персоналом организации	26/33	12/5	2/1	10/4	14/28	Опрос, тестирование,

4	Зарубежный опыт определения и формирования профессиональной компетентности персонала организации	20/14	6/2	2/0	4/2	14/12	Опрос, результаты работы студенческих исследовательских групп
5	Формирование и развития компетенций гражданских и муниципальных служащих - участников проектной деятельности	26/21	10/3	2/1	8/2	16/18	Опрос, результаты работы студенческих исследовательских групп
	В целом по дисциплине	108	40/16	10/4	30/12	68/92	Согласно учебному плану: Контрольная работа
	Итого в %	100	37/15	25/25	75/75	63/85	

5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
1. Компетентностный подход к управлению персоналом государственного органа	Вопросы к семинару. Сущность концепции компетентностного подхода. Эволюция компетентностного подхода. Требования к компетенциям. Классификация и виды описания компетенций. Необходимость разработки стандартов образовательно-профессиональных компетенций. Организационно-управленческие условия реализации компетентностного подхода. Интерактив – групповое обсуждение приоритетных научных направлений исследования регламентация профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих. Рекомендуемые источники: 8.1.2; 8.1.4; 8.1.5; 8.1.9; 8.1.10; 8.2.1; 8.2.2; 8.3.4; 8.3.5	Опрос, групповое обсуждение, дискуссия
2. Модель профессиональной компетенции государственных служащих и методика ее формирования	Вопросы к семинару. Первичные (исходные) качества госслужащего. Профессионализм как мера и качество деятельности человека. Предметно-целевая направленность профессиональной деятельности. Контекст служебного поведения. Приобретенные качества. Формирование модели компетенций. Основные принципы создания модели компетенций.	Опрос, групповое обсуждение, дискуссия

	<p>Стандарты качества для разработки модели компетенции. Технология разработки модели компетенций. Проверка валидности проекта компетенций. Поведенческие индикаторы и шкалы оценки компетенций. Виды описания компетенций и типы моделей компетенций. Рекомендуемые источники: 8.1.1.; 8.1.2.; 8.1.3.; 8.1.6; 8.1.8; 8.2.1; 8.2.2; 8.2.3; 8.3.4; 8.3.5</p>	
3. Использование моделей компетенций в управлении персоналом организации	<p>Семинар: <i>Вопросы для обсуждения:</i> Роль компетенций в управлении персоналом. Области применения модели компетенций в управлении персоналом. Использование моделей компетенций при оценке персонала. Система подбора персонала по компетенциям. Методика использования перечня компетенций в ходе интервью при отборе кандидата на работу в организацию. Взаимосвязь модели компетенций и управления карьерой сотрудников организации. Использование модели компетенций в обучении и профессиональном развитии персонала. Взаимосвязь модели компетенций и организационной культуры. Стимулирование персонала организации на основе компетентностного подхода. Использование моделей компетенций в интересах создания кадрового резерва организации. Зарубежный опыт использования моделей компетенций в управлении персоналом. Методика разработки инструментария для оценки кандидатов по компетенциям. Рекомендуемые источники: 8.1.3; 8.1.4; 8.1.9; 8.1.10; 8.2.1.; 8.2.2; 8.3.4; 8.3.5</p> <p>Практическое занятие «Технологии разработки модели компетенций»: <i>Задание к практическому занятию:</i> изучение требований к названию компетенции; создание набора критериев поведения, соответствующих конкретной компетенции; построение аргументации обоснования важности компетенции; поведенческие индикаторы компетенции; кластер компетенций, порядок его построения; профиль компетенции; формирование модели компетенций; этапы разработки модели компетенций. Планирование проекта. Реализация проекта: Формирование проектной группы. Выбор конкретного метода сбора и анализа информации. Сбор информации. Подготовка информации для анализа. Анализ информации. Проектирование модели компетенций. Проверка валидности проекта компетенций. Проверка и завершение модели компетенций. Запуск модели в работу. Рекомендуемые источники: 8.1.9; 8.1.10; 8.2.1.; 8.2.2; 8.2.3.; 8.3.4; 8.3.5</p>	Опрос, групповое обсуждение, дискуссия

<p>4. Зарубежный опыт определения и формирования профессиональной компетентности персонала организации</p>	<p>Семинар: Вопросы для обсуждения: Менеджмент компетенций: причины появления и выполняемые функции. Международные и национальные стандарты в области управления и профессиональной компетентности менеджеров проектов. Американский подход к пониманию компетенций, особенности интерпретации. Европейский подход к пониманию компетенций и его особенности. Причины внедрения менеджмента компетенций в сферу государственной службы развитых стран мира. Модели компетенций на государственной службе конкретной страны (США, Канада, Австралия, ФРГ, Голландия, Бельгия, Южная Корея и др. – по выбору магистранта) Компетентностный подход в сфере государственного управления зарубежных стран: проблемы внедрения и развития. Модель профессиональной компетентности руководителя (на примере сложившейся практики зарубежных стран). Модель профессиональной компетентности государственного служащего- участника проектной деятельности (на примере сложившейся практики зарубежных стран). Достоинства и недостатки моделей компетенций для государственной службы зарубежных стран. Зарубежный опыт внедрения компетентностного подхода: уроки для государственной службы России. Рекомендуемые источники: 8.2.1; 8.2.2; 8.2.3; 8.3.4; 8.3.5</p>	<p>Опрос, групповое обсуждение, дискуссия</p>
<p>5. Формирование и развития компетенций гражданских и муниципальных служащих - участников проектной деятельности</p>	<p>Семинар: Вопросы для обсуждения: Система квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. Особенности системы квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы. Содержание требований к базовым знаниям и умениям. Профессионально-функциональные квалификационные требования, особенности их разработки. Требования к специальностям (направлениям подготовки). Требования к профессиональным знаниям и умениям. Требования к функциональным знаниям и умениям. Особенности организации работы по уточнению положений должностного регламента в части квалификационных требований. Рекомендуемые источники: 8.1.1; 8.1.3; 8.1.4; 8.1.6; 8.1.7; 8.1.8; 8.1.9; 8.1.10; 8.2.1; 8.2.2; 8.3.4; 8.3.5</p> <p>Практическое занятие: «Методика организации и проведению оценки квалификации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих в сфере проектной деятельности» <i>Задание к практическому занятию:</i> изучение Методических рекомендаций Минтруда России об организации и проведении оценки квалификации</p>	<p>Опрос, групповое обсуждение, дискуссия</p>

	<p>государственных гражданских служащих в сфере проектной деятельности (от 2 марта 2018 г.); анализ содержания различных ролей в проекте, выполняемых гражданскими служащими – участниками проектной деятельности; изучение требований к персональным и управленческим компетенциям гражданских служащих – участников проектной деятельности.</p> <p>Вопросы для отработки в ходе занятия:</p> <p>Создание рабочих групп.</p> <p>Выбор конкретных ролей в проекте, планируемых для оценки квалификации в ходе практического занятия.</p> <p>Анализ содержания проекта бланка оценки персональных и управленческих компетенций участников проектной деятельности.</p> <p>Подготовка бланка оценки персональных и управленческих компетенций участников проектной деятельности.</p> <p>Анализ шкал, рекомендуемых для оценки степени выраженности персональных и управленческих компетенций.</p> <p>Выбор и обоснование оптимального количества вопросов разного уровня сложности для оценки конкретных ролей в проекте.</p> <p>Отчет рабочих групп об итогах проделанной работы по организации и проведению оценки квалификации государственных гражданских служащих в сфере проектной деятельности.</p> <p>Рекомендуемые источники: 8.1.6; 8.1.9; 8.1.10; 8.2.1; 8.2.2; 8.2.3; 8.3.4; 8.3.5</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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
1. Компетентностный подход к управлению персоналом государственного органа	<p>Компетенция на уровне организации и на уровне отдельного государственного служащего. Связь компетенции с намерениями сотрудника и с результатами его работы.</p> <p>Преимущества и ограничения подходов к управлению персоналом, основанных на компетенциях.</p>	Работа с научной, учебной и справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов.
2. Модель профессиональной компетенции государственных служащих и	<p>Адекватность профессиональной компетентности и решаемой проблемы.</p> <p>Коллективная профессиональная компетенция по управлению готовностью общества к негативным рискам.</p>	Подготовка к опросу по вопросам лекции. Подготовка к дискуссии по

методика ее формирования		проблематике темы.
3. Использование моделей компетенций в управлении персоналом организации	Модели эмоциональной компетентности. Функциональная необходимость учета влияния эмоций на эффективность и результативность труда государственных служащих.	Поиск информации в Интернете по заданной теме. Подготовка к практическому занятию.
4. Зарубежный опыт определения и формирования профессиональной компетентности персонала организации	Основные компетенции специалиста в области кадрового менеджмента. Возможности и условия применения зарубежного опыта определения и формирования профессиональной компетентности персонала в российских организациях.	Подготовка к семинару. Работа с учебной и научной литературой, изучение правовых документов.
5. Формирование и развития компетенций гражданских и муниципальных служащих - участников проектной деятельности	Поощрение роста компетентности специалистов в области проектной деятельности. Организационный климат, его роль и способы изменения. Управление мотивацией участников проектной деятельности.	Изучение методических рекомендаций.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 2)

Примерный перечень заданий контрольных работ

1. Человеческий потенциал государственного управления.
2. Индивидуальные, коллективные и организационные компетенции: сущность, проблемы оценки.
3. Ключевые условия для формирования коллективной компетенции.
4. Менеджмент компетенций.
5. Типологические признаки профессионализма государственного служащего.
6. Индивидуальные базовые компетенции в государственном управлении: обзор основных компетенций.
7. Профессиональная компетенция госслужащего по подготовке и принятию управленческих решений.
8. Типовые ошибки в управлении.
9. Профессиональная компетенция госслужащего по подготовке и проведению деловых переговоров.
10. Проявление профессиональной компетенции в государственных стратегиях.

11. Оценка трех драйверов перемен: демократия, знания, коммуникации.
12. Повышение благосостояния общества как высшая коллективная профессиональная компетенция Правительства.
13. Профессиональная компетенция госслужащего: знание о знаниях.
14. Роль профессиональной компетенции в государственном управлении в повышении эффективности давлений и поддержек.
15. Особенности государственных инноваций.
16. Риск, власть и знания. Управление готовностью общества к негативным рискам.
17. Результат как важнейшая составляющая коллективной профессиональной компетенции в государственном управлении.
18. Проблемы доверия общества к государственному управлению.
19. Профессиональная компетенция в государственном управлении как общественное благо.
20. Зарубежный опыт разработки модели компетенций.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях кафедры.

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

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их 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».

Перечень компетенций и типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
Способность обеспечивать формирование и реализацию	1. Демонстрирует знания современных методов	Знать: - нормы служебной этики государственных и	Примерные контрольные задания: - на удовлетворение каких потребностей и

<p>государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих, соблюдение ими норм служебной этики и антикоррупционную направленность в их деятельности (ПKN-1)</p>	<p>регулирования в сфере государственного и муниципального управления, норм служебной этики государственных и муниципальных служащих, обеспечения антикоррупционной направленности в их деятельности.</p>	<p>муниципальных служащих, методы регулирования в сфере государственного и муниципального управления, обеспечения антикоррупционной направленности деятельности органов публичной власти.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и реализовывать мероприятия в области государственно-служебной культуры и профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих. 	<p>ожиданий направлена деятельность государственного органа?</p> <ul style="list-style-type: none"> - какими ценностями руководствуются гражданские служащие при осуществлении своей деятельности? -какой желаемый результат деятельности государственного органа должен быть достигнут в будущем?
	<p>2. Обеспечивает формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормы и духовно-нравственные ценности государственно-служебной культуры и модели профессионального развития государственных и муниципальных служащих <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - грамотно и эффективно обеспечивать формирование и реализацию мероприятий государственно-служебной культуры в государственном 	<p>Примерные контрольные задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с помощью каких форм и методов решается задача поддержания имиджа государственного органа, вызывающего доверие граждан, общества и организаций к его деятельности? - раскройте способы и средства использования официального сайта государственного (муниципального) органа, позиционирующих необходимые профессиональные и личностные качества и побуждающих

		органе, организовывать реализацию принятой в государственном органе модели профессионального развития	кандидатов на гражданскую (муниципальную) службу быть сопричастными к деятельности органа публичной власти.
Способность разрабатывать и реализовывать обоснованные управленческие решения в государственном секторе (ПК-3)	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.	Знать: - теорию и установленные правила принятия решений в органах публичной власти, содержание и виды управленческих решений, конкретные методы их принятия и оценки. Уметь: - использовать научные принципы построения организационных структур и распределения функций управления, осуществлять разработку и принятие оптимального решения с учетом особенностей конкретной ситуации	Примерные контрольные задания: - назовите виды управленческих решений и конкретные методы их принятия; - почему принятие решений рассматривается как основа любого процесса управления в организации? Обоснуйте свое суждение примерами; - чем различаются экспертные и управленческие решения? Почему в некоторых организациях неохотно привлекают экспертов для принятия решений? - как могут классифицироваться решения? Каково значение классификации для оптимизации принятия решений в организации?
	2. Организует командное взаимодействие для решения управленческих задач, проявляет способности воздействовать на персонал государственного органа различными методами для	Знать: - формы коллективного управления, основанные на перераспределении ответственности, технологии организации командного взаимодействия для решения	Примерные контрольные задания: - назовите принципы организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, методы воздействия на персонал государственного

	<p>достижения поставленных целей.</p>	<p>управленческих задач</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воздействовать на персонал государственного органа различными методами для достижения поставленных целей, создавать для этого необходимые условия 	<p>(муниципального) органа для достижения поставленных целей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - какие функции выполняет прогнозирование при принятии решений? - каковы сильные и слабые стороны дельфийской методики? - раскройте содержание метода сценариев; - дайте характеристику метода SWOT-анализа. Перечислите и раскройте основные этапы анализа проблемных ситуаций с его помощью.
	<p>3. Обеспечивает выполнение работы в установленные сроки, сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приоритетные направления деятельности государственного органа, особенности сложившейся политической и социально-экономической обстановки <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать сроки и распределять ресурсы с учетом последствий влияния различных условий и факторов на результаты деятельности государственного (муниципального) органа. 	<p>Примерные контрольные задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> . какие функции выполняет прогнозирование при принятии решений? - назовите и раскройте способы преодоления препятствий в работе для достижения результата в установленные сроки; - почему управленцы часто ограничиваются удовлетворительным и решениями? - назовите проблемы индивидуального принятия решений? - назовите и раскройте причины необходимости группового принятия решений; - для какого типа проблем целесообразно

			использовать причинно- следственные диаграммы?
--	--	--	---------------------------------------------------------

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Сущность компетентного подхода. Понятия «компетенция», «компетентность».
2. Профессионализм как мера и качество деятельности человека (постоянство, неизменность, стабильность результатов).
3. Структура компетенции, требования к компетенции.
4. Классификация компетенций.
5. Модель компетенций и ее типы.
6. Типологические признаки профессионализма государственного служащего.
7. Технология разработки модели компетенций.
8. Поведенческие индикаторы и шкалы оценки компетенций.
9. Профессиональная компетенция госслужащего по подготовке и принятию управленческих решений.

10. Профессиональная компетенция госслужащего по подготовке и проведению деловых переговоров.

11. Преимущества и ограничения подходов к управлению персоналом, основанных на компетенциях.

12. Американская модель профессиональных стандартов управления персоналом.

13. Национальная система профессиональных стандартов ФРГ.

14. Характеристика подхода к стандартизации профессиональной деятельности в Великобритании.

15. Возможности и условия применения зарубежного опыта определения и формирования профессиональной компетентности персонала в российских организациях.

16. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала.

17. Использование модели компетенций при обучении персонала.

18. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.

19. Оценка результатов обучения персонала организации на основе компетентностного подхода.

20. Методы самосовершенствования работника.

21. Развитие института наставничества на государственной гражданской службе.

22. Организация и цели профессионального обучения государственных и муниципальных служащих.

23. Планирование профессионального развития кадрового состава государственного (муниципального) органа.

24. Непрерывность образования как условие развития личности государственного (муниципального) служащего.

25. Технологии и механизмы регулирования профессионального развития кадров государственного (муниципального) органа.

26. Мотивационные регуляторы профессионально-квалификационного развития кадрового потенциала органов власти.

27. Условия создания системы непрерывного профессионального развития персонала государственной гражданской службы.

28. Обеспечение системности мероприятий профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

29. Факторы, стимулирующие профессиональное развитие и самообразование персонала органов публичной власти.

30. Моделирование эмоциональной компетентности в управлении персоналом.

Пример экзаменационного билета:

1 вопрос (30 баллов)	Раскройте содержание и порядок использования модели компетенций при разработке системы стимулирования персонала государственного органа.
2 вопрос (20 баллов)	<p>Тестовое задание 1.</p> <p>Комплекс проявляемых в поведении гражданского служащего профессиональных и личностных качеств, свидетельствующий о наличии необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей знаний, умений, а также опыта профессиональной деятельности – это ...</p> <p>Тестовое задание 2.</p> <p>К умениям, включенным в состав базовых квалификационных требований, относятся следующие умения:</p> <ol style="list-style-type: none">1. в области информационно-коммуникационных технологий2. общие умения, свидетельствующие о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств3. управленческие умения, свидетельствующие о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств4. умения, соответствующие области и виду деятельности5. умения профессионального общения, предполагающие организацию правильных взаимоотношений в системе «руководитель – подчиненный» <p>Тестовое задание 3.</p> <p>Требования к шкалированию компетенций включают:</p> <ol style="list-style-type: none">1. выделять не более 2-3 уровней2. более низкие уровни включают, как правило, более высокие уровни3. каждый уровень должен иметь название и быть описан в терминах конкретных поведенческих индикаторов

	<p>4. между уровнями одной и той же компетенции должно быть очевидное качественное разграничение</p> <p>5. для каждой компетенции необходимо определить негативные поведенческие индикаторы</p> <p>Тестовое задание 4. Простая модель компетенций характеризуются следующими индикаторами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. имеет один перечень индикаторов для всех компетенций: компетенция без уровней 2. охватывает все виды работ с простыми стандартами поведения 3. охватывает широкий спектр работ с различной категоричностью. требований 4. предполагает очевидное качественное разграничение между уровнями компетенции 5. все поведенческие индикаторы относятся ко всем видам деятельности <p>Тестовое задание 5. Типичные названия модели компетенций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. управление отношениями 2. профессионализм 3. работа в группе 4. эффективное участие в рабочем процессе 5. принятие решений
3 вопрос (10 баллов)	<p>Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки. Одним из таких методов, согласно Единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, является подготовка проекта документа по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы. Какие качества личности кандидата на замещение вакантной должности позволяет оценить эта конкурсная процедура? Какие варианты проектов документов ему могут быть предложены для подготовки? По каким критериям выставляется итоговая оценка подготовленного проекта документа?</p>

Примерные тестовые задания

Тестовое задание 1.

Фундаментальные обоснования компетентностного подхода в управлении персоналом за рубежом в современной истории изложены в трудах следующих ученых:

1. Г. Гроций
2. Д. Мак-Клелланд

3. Р. Бояцис
4. Т. Парсонс
5. Н. Хомский

Тестовое задание 2.

Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего включаются в:

1. должностной регламент
2. служебный контракт
3. срочный служебный контракт, если оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности
4. административный регламент
5. трудовой договор

Тестовое задание 3.

К профессиональным качествам гражданского служащего, необходимым для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей, относятся:

1. навыки
2. тип темперамента
3. знания
4. умения
5. тип характера

Тестовое задание 4.

Модель профессиональных и личностных качеств – это набор ... и их характеристик, сформированный в соответствии с должностными обязанностями гражданского служащего.

Тестовое задание 5.

Индивидуальная эталонная модель компетенций, необходимых для достижения успеха в конкретной должности, представляет собой ...

Варианты примерных ситуационных задач

Ситуационная задача 1.

По результатам аттестации комиссия рекомендовала гражданскому служащему Софониному А.П. более глубоко изучить установленные в нормативных правовых актах и должностном регламенте квалификационные требования к знаниям и умениям, необходимым для исполнения им должностных обязанностей. Каким правовым актом

установлены квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы? Какие документы Минтруда России разработаны в целях оказания государственным органам методологической помощи при разработке квалификационных требований? Раскройте набор общих умений, установленных для всех категорий и групп должностей гражданской службы?

Ситуационная задача 2.

После увольнения с государственной гражданской службы в возрасте 65 лет гражданин Зубов А.К. обратился по месту жительства в кадровое подразделение муниципального образования с просьбой принять его как опытного специалиста на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Имеет ли право гражданин Зубов А.К. поступить на муниципальную службу? Каким требованиям должны отвечать граждане, поступающие на муниципальную службу? Какие аргументы приводит законодатель при установлении требований о соблюдении возрастных критериев при приеме на муниципальную службу?

Ситуационная задача 3.

Единая методика проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденная Правительством РФ в сентябре 2020 года, содержит ряд характеристик, в соответствии с которыми должна осуществляться оценка профессиональной служебной деятельности гражданского служащего в ходе аттестации. Перечислите и раскройте эти характеристики. Укажите также перечень положений, которые подлежат включению в правовой акт государственного органа о проведении аттестации. Как составляется кадровой службой график проведения аттестации?

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

8.1. Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Консультант Плюс

2. Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Консультант Плюс

3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // Консультант Плюс

4. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Консультант Плюс
5. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.» // Консультант Плюс
6. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня) // Российская газета. 3 февраля 2005 г.;
7. Указ Президента РФ от 16 января 2017 г. N 16 "О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы" // Консультант Плюс
8. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 // Российская газета. 2012. 9 мая.
9. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (утв. Минтрудом России) (по состоянию на 19 июля 2022 г.) // Консультант Плюс
10. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. Версия 3.2 (Утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации) // Консультант Плюс

8.2 Основная литература.

1. Прокофьев, С.Е. Государственная служба: учебное пособие для вузов / С.Е.Прокофьев, Е.Д.Богатырев, С.Г.Еремин. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 208 с. - ISBN 978-5-534-18802-8. - URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/550516>
2. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов / Л.В.Фотина [и др.]; под общей редакцией Л.В.Фотиной. -Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 392 с. – ISBN 978-5-534-15403-0. - URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/544699>
3. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов / Л.В.Фотина [и др.]; под общей редакцией Л.В.Фотиной. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. - 362 с. – ISBN 978-5-534-15359-0.- URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/544710>

8.3 Дополнительная литература

1. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учебное пособие для вузов / С.Г.Заборовская. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 180 с.- ISBN 978-5-534-17407-6. - URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/533023>
2. Этика и этикет государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для вузов / Н.Н.Шувалова. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 368 с. – ISBN 978-5-534-15803-8. - URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/536482>
3. Виноградова, Т. Г. Менеджмент-маркетинг в региональном и муниципальном управлении: учебное пособие / Т. Г. Виноградова, Д. Я. Магомедмирзоева, Я. И. Семилетова. - Санкт-Петербург: СПбГАУ, 2023. - 163 с. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2169464>
4. Хартанович, К. В., Теория кадрового менеджмента в государственных и муниципальных организациях: монография / К. В. Хартанович, Ю. А.

Дмитриев, Л. П. Васильева, С. Н. Мамедов. - Москва: Русайнс, 2022. - 249 с. - ISBN 978-5-4365-9461-3. - URL: <https://book.ru/book/944197>

5. Иванова, И. А., Государственное регулирование кадрового потенциала: учебное пособие / И. А. Иванова, В. Н. Пуляева, Е. Н. Харитонов. - Москва: Русайнс, 2024. - 141 с. - ISBN 978-5-466-05583-2. - URL: <https://book.ru/book/953048>

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

Министерство экономического развития Российской Федерации <http://www.economy.gov.ru>

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации <http://www.rosmintrud.ru/>

Федеральная антимонопольная служба <http://www.fas.gov.ru/>

Сервер органов государственной власти Российской Федерации <http://www.gov.ru>

Справочная правовая система Консультант-Плюс» <http://www.consultant.ru>

Справочная правовая система «Гарант» <http://www.garant.ru>
<http://www.rbc.ru>

Интернет-страница информационного агентства РБК

Адреса доступа на основные ЭБС по подписке Финуниверситета:

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>

2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>

3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>

4. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znaniy.com>

5. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям

Для более эффективного изучения дисциплины обучающимся необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (далее - РПД), с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимися на образовательном портале и сайте кафедры «Государственное и муниципальное управление», с графиком консультаций преподавателей, читающих эту дисциплину.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой обучающихся всегда находится в центре внимания преподавателей.

Перед лекцией обучающемуся рекомендуется просматривать рабочую программу дисциплины в целях экономии времени на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы. На отдельные лекции необходимо приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на электронный почтовый ящик группы (слайды, таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции. Перед очередной лекцией необходимо просмотреть законспектированный материал предыдущей лекции. При затруднениях следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале вновь не удалось, необходимо обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Обучающимся следует:

- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу на конкретное семинарское занятие;
- при подготовке к семинарским занятиям необходимо в первую очередь обращаться к нормативным документам в области денежно-кредитного регулирования, основной и дополнительной литературе, рекомендованной программой и преподавателем курса;
- особое внимание следует уделять периодическим изданиям, где рассматриваются актуальные вопросы денежно-кредитных методов регулирования экономики, при этом необходимо обращать внимание на дискуссионные вопросы. Рекомендуется использовать источники за последние год – два, так как проблемы, которые обсуждались на страницах экономических журналов ранее - сегодня уже могут быть не проблемой;
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении, при решении задач, заданных для самостоятельного решения;
- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;
- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющие письменного решения задач или не подготовившиеся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изученной на пропущенном занятии.

Преподаватель может предложить подготовить в том или ином виде работу по пропущенной теме (эссе, аннотация статьи). Обучающиеся, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на занятиях теме к началу

зачетной сессии, упускают возможность получить положенные баллы за работу в соответствующем семестре.

Методические рекомендации по подготовке контрольной работы

Контрольная работа является одной из форм аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся, реализуемых в письменном виде, в том числе с использованием информационных технологий.

Контрольная работа отражает степень освоения обучающимися учебного материала конкретных разделов (тем) дисциплин (в форме развернутых ответов по вопросам, раскрытия понятий, выполнения упражнений, решения практических задач и др.).

Цель выполнения контрольной работы, содержащей комплект заданий – овладение обучающимися навыками решения типовых расчетных или ситуационных задач, формирование учебно-исследовательских навыков, закрепление умений самостоятельно работать с различными источниками информации.

Содержание заданий контрольных работ должно охватывать основной материал соответствующих разделов (тем) дисциплин. Контрольные задания разрабатываются по многовариантной системе. Варианты контрольных работ должны быть равноценны по объему и сложности.

Подготовка контрольной работы осуществляется под методическим руководством преподавателя, ведущего семинарские занятия по соответствующей дисциплине (модулю).

Оценка контрольных работ обучающихся проводится в процессе текущего контроля успеваемости.

Требования к выполнению контрольных работ:

- четкость и последовательность изложения материала;
- наличие обобщений и выводов, сделанных на основе изучения информационных источников по данной теме (в случае необходимости);

- правильность и в полном объеме решение имеющихся в задании практических задач;

- использование современных способов поиска, обработки и анализа информации;

самостоятельность выполнения.

Объем контрольной работы – не более 6 страниц, кроме выполнения заданий по формам установленного кафедрами образца (таблицы, графики и т.д.) при необходимости.

Методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельных домашних заданий

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины обучающимся предлагается перечень заданий для самостоятельной работы.

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Методические рекомендации по подготовке к дискуссии

Цель дискуссии как метода интерактивного метода обучения состоит в создании комфортных условий обучения, при которых обучающийся 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 обучающимися 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. Astra Linux.

2. Антивирус Kaspersky Endpoint Security

11.2.Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронное периодическое издание Справочная Правовая Система
Консультант Бюджетные организации: версия Проф.

11.3.Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации – не используются.

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

12.1. Помещение представляет собой учебную аудиторию для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенное оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочей программе дисциплины (модуля).

Аудитория № 316

Специализированная мебель:

Стол (учительский) – 1 шт.

Парта студенческая трехместная – 11 шт.

Парта студенческая двухместная – 19 шт.

Стул офисный – 1 шт.

Доска меловая – 1 шт.

Кафедра – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор Benq MP 575 – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1. Astra Linux,
2. Антивирус Kaspersky Endpoint Security.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом к электронной информационно-образовательной среде Финуниверситета.

Библиотека, читальный зал с выходом в Интернет

Кабинет № 1

Специализированная мебель:

Стол – 12 шт.

Компьютерный стол – 6 шт.

Стул офисный – 30 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер библиотекаря – 1 шт.

Компьютер для самостоятельной работы обучающихся – 5 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1. Astra Linux,
2. Антивирус Kaspersky Endpoint Security.