

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт государственной службы и управления

УТВЕРЖДЕНА  
решением ученого совета Института  
государственной службы и  
управления  
Протокол № 1  
от «25» августа 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ,  
ВКЛЮЧАЮЩАЯ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ АТТЕСТАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ**

по направлению подготовки  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль)  
Государственная и муниципальная служба

Квалификация: Бакалавр

Форма обучения: очная

Год набора: 2022

Москва, 2025 г.

Рабочая программа государственной итоговой аттестации (далее – РП ГИА) по образовательной программе Государственная и муниципальная служба разработана в соответствии с требованиями ОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, уровень бакалавриата, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636, и локальными нормативными актами Академии.

**Составитель:**

Прибыткова Л.В., кандидат социологических наук, доцент, директор программы, и.о. заведующей кафедры государственной службы и кадровой политики факультета управления персоналом и государственной службы Института государственной службы и управления РАНХиГС

**Заведующий кафедрой:**

Прибыткова Л.В., кандидат социологических наук, доцент, директор программы, и.о. заведующей кафедры государственной службы и кадровой политики факультета управления персоналом и государственной службы Института государственной службы и управления РАНХиГС

Рабочая программа государственной итоговой аттестации одобрена на заседании кафедры государственной службы и кадровой политики факультета управления персоналом и государственной службы Института государственной службы и управления РАНХиГС протокол № 10 от «27» июня 2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1.Основные требования к структуре, содержанию и порядку проведения государственной итоговой аттестации.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников. ....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения. ....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации. ....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы. ....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА.....</b>	<b>24</b>
<b>2.3. Шкалы и критерии оценивания по видам государственных аттестационных испытаний. ....</b>	<b>25</b>
<b>Приложение 1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ. ....</b>	<b>32</b>
<b>Приложение 2. Перечень вопросов открытого типа к государственному экзамену.....</b>	<b>35</b>
<b>Приложение 3. Перечень заданий комбинированного и закрытого типов для государственного экзамена. ....</b>	<b>37</b>

## **1. Основные требования к структуре, содержанию и порядку проведения государственной итоговой аттестации.**

### ***1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников.***

Целью государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) является установление соответствия уровня и качества подготовки выпускника Академии к выполнению профессиональных задач и степени сформированности у выпускника компетенций, установленных образовательной программой.

Совокупность компетенций, установленных образовательной программой, должна обеспечивать выпускнику способность осуществлять профессиональную деятельность не менее чем в одной области и (или) сфере профессиональной деятельности.

Задачами ГИА являются:

- проверка уровня сформированности компетенций и степени владения выпускником теоретическими знаниями, умениями и практическими навыками для профессиональной деятельности в соответствии с областью (областями) знаний и (или) сферой (сферами) профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа;
- принятие решения о присвоении квалификации по результатам ГИА и выдаче документа о высшем образовании;
- разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки выпускников на основании результатов работы государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК).

### ***1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения.***

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» в полном объеме относится к обязательной части образовательной программы и включает в себя:

- подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена (далее – Госэкзамен или Государственный экзамен);
- подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР).

Трудоемкость ГИА составляет 9 зачётных единиц (далее – з.е.), в том числе, на Госэкзамен – 3 з.е., на ВКР – 6 з.е. ГИА проводится в сроки, установленные календарным учебным графиком образовательной программы. Расписание государственных аттестационных испытаний доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 1 месяц до начала периода ГИА.

Порядок организации и проведения ГИА регулируется отдельным локальным нормативным актом Академии.

### ***1.3. Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации.***

Материально-техническое обеспечение государственной итоговой аттестации предусматривает наличие аудитории для сдачи государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы. Государственный экзамен проходит в аудиториях, предусматривающих наличие рабочих мест для председателя, членов государственной экзаменационной комиссии, секретаря и рабочих мест для обучающихся, допущенных на государственный экзамен. Для защиты выпускной квалификационной работы также требуется аудитория, предусматривающая наличие рабочих мест для председателя и членов государственной экзаменационной комиссии, рабочего места для обучающегося,

компьютерной техники с необходимым лицензионным программным обеспечением, мультимедийного проектора, экрана, щитов для размещения наглядного материала.

#### ***1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации.***

##### **Рекомендуемая литература:**

##### **Основная литература**

1. Агапов А.Б. Административное право в 2 т. Том 2. Публичные процедуры. Особенная часть [Текст]: учебник для вузов / А.Б. Агапов. – 12-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 440 с. – ISBN 978-5-534-14828-2.
2. Безуглова, Н.П. Межкультурные взаимодействия в экономике: возникновение и трансформация исследований/ Н.П. Безуглова. Московский государственный университет культуры и искусств. – М.: МГУКИ, 2012. - 318 с.
3. Васильев, В. П. Государственное регулирование экономики : учебник и практикум для вузов / В. П. Васильев. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18711-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562072>
4. Государственное управление региональным развитием : учебник для вузов / под редакцией С. Е. Прокофьева, И. А. Рождественской, Н. Л. Красюковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 331 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14175-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567758>
5. Захарова, С. Г. История государственного управления в России : учебник для вузов / С. Г. Захарова, С. В. Туманов, А. В. Чернышова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 668 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19014-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567855>
6. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы: Курс лекций. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 330 с.
7. Нечипоренко В.С., Шкелева Т.О. Кадровая политика в государственной гражданской службе. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2013. – 262 с.
8. Нечипоренко, В. С. Кадровая политика в государственной гражданской службе : монография. - Саратов : Научная книга, 2013. - 263 с.
9. Нечипоренко В.С. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. М., 2018
10. Нечипоренко В.С., Прибыткова Л.В. Муниципальная служба – институт управления. - М.: МАКС-Пресс, 2017.
11. Овчинников, И. И. Муниципальное право : учебник для среднего профессионального образования / И. И. Овчинников, А. Н. Писарев. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 375 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-21571-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/581758>
12. Осейчук, В. И. Теория государственного управления : учебник и практикум для вузов / В. И. Осейчук. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 252 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17567-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561665>
13. Охотский, Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский, Т. А. Занко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 933 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18509-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568911>

14. Понкин, И.В. Общая теория публичного управления: Избранные лекции / МИГСУ РАНХиГС при Президенте РФ. – М., 2013. – 196 с.
15. Шувалова, Н. Н. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. Н. Шувалова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 368 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15835-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561135>

### **Дополнительная литература**

1. Аврамчикова, Н. Т. Государственные и муниципальные финансы : учебник для вузов / Н. Т. Аврамчикова, Л. В. Ерыгина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 142 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18541-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565361>
2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления [Текст]: учебник / Г.В. Атаманчук. – 3-е изд., стер. – М.: Изд-во ОмегаЛ, 2013. – 525 с. – ISBN 978-5-370-02852-6. 10.
3. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография. Изд 2-е, доп. М.: Изд-во РАГС, 2008. – 312 с.
4. Вагина Л.В. Актуальные проблемы реформирования государственной службы Российской Федерации: Учебное пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 116 с.
5. Государственная политика и управление. Концепции и проблемы : учебник для вузов / под редакцией Л. В. Сморгунова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06730-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562638>
6. Государственная служба Российской Федерации. Тесты и кейсы : учебное пособие для вузов / ответственный редактор Л. В. Фотина. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13814-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567596>
7. Запольский С.В., Формы и методы государственного управления в современных условиях развития [Текст]: монография / под общей редакцией профессора, заслуженного юриста Российской Федерации Запольского С.В. – М.: Прометей, 2017. – 394 с. – ISBN 978-5-906879-58-5. 234
8. Игнатов В.Г. Государственная и муниципальная служба России: история и современность: учебное пособие: допущено Советом УМО вузов России по специальности "Государственное и муниципальное управление" - 5-е изд., доп. и перераб. - Ростов н/Д :МарТ :Феникс, 2010. – 400 с.
9. Кабашов С.Ю. Государственная служба: основные этапы развития как науки и профессии от Древнего мира до начала XX века. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 287 с.
10. Камолов, С. Г. Цифровое государственное управление : учебник для вузов / С. Г. Камолов, Н. Д. Александров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 287 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21027-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559179>
11. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» /Под ред. В.А. Козбаненко (Председатель редакционного совета - Д.А. Медведев) - СПб.: Питер, 2008. – 576 с.
12. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 478 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567626>

13. Кадровая политика на государственной службе учебник для вузов / Л. В. Фотина ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544710>

14. Кадровые технологии государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13314-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580241>

15. Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы. Учебник для бакалавров - М.: Издательство Юрайт, 2014. - ЭБС "Юрайт" [[http://urait.ru/catalog/pechatnye\\_izdaniya/27888/](http://urait.ru/catalog/pechatnye_izdaniya/27888/)]

16. Лытов Б.В. Управленческие отношения в государственной и муниципальной службе. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2014. – 142 с.

17. Комментарий к закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» / Под ред. Н.М. Конина, А.С. Дугенца. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2010. – 303 с.

18. Николаева Т.П. Бюджетная система Российской Федерации. Конспект лекций - М.: Издательство Юрайт, 2015. - ЭБС "Юрайт" [[http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.89FDA6A3-D63E-4297-A9DF-563E0B8C3AE&type=c\\_pub](http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.89FDA6A3-D63E-4297-A9DF-563E0B8C3AE&type=c_pub)]

19. Попов Р.А. Региональное управление и территориальное планирование: учебник - М.: ИНФРА-М, 2015. – 288 с.

20. Противодействие коррупции. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Охотский Е.В. - Отв. ред. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - ЭБС "Юрайт" [[http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.673D76A8-201F-4258-9576-26C5CCB932EF&type=c\\_pub](http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.673D76A8-201F-4258-9576-26C5CCB932EF&type=c_pub)]

21. Ромашенко, Е. К. Информационные технологии управления персоналом: презентационные материалы: [учебное пособие] / РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. - М.: Изд-во РАГС, 2010. - 106 с.

22. Социология управления: теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. Тихонов А. В. и др.; РАН, Ин-т социологии. - М.: URSS, 2015. - 471 с.

23. Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований: отв. ред. А.В. Тихонов]. - М. : Канон+, 2010. - 607 с.

24. Стахов, А. И. Административное право России: учебник для вузов / А. И. Стахов, П. И. Кононов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 646 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21549-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/575745>

25. Теория организации и организационное поведение. Учебник - М.: Юрайт, 2015. - ЭБС "Юрайт" [[http://www.biblio-online.ru/thematic/?93&id=urait.content.406052A1-57C0-42EC-A61E-16580F8FD268&type=c\\_pub](http://www.biblio-online.ru/thematic/?93&id=urait.content.406052A1-57C0-42EC-A61E-16580F8FD268&type=c_pub)]

26. Теория управления: учебник / Российская академия государственной службы при Президенте РФ (РАГС), Волгоградская академия государственной службы, Орловская академия государственной службы; под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина ; РАГС при Президенте РФ, Волгоградская академия государственной службы, Орловская академия государственной службы. - Издание 3-е, дополненное и переработанное. - М.: Изд-во РАГС, 2011. – 557 с.

27. Трофимов В.В. Методы принятия управленческих решений: учебник и практикум / Трофимов В.В. Трофимова Л.А. - М.: Юрайт, 2015. - ЭБС "Юрайт"

[[http://www.biblio-online.ru/thematic/?124&id=urait.content.2AFC3DC6-C36C-417D-AA9D-E57BC927D241&type=c\\_pub](http://www.biblio-online.ru/thematic/?124&id=urait.content.2AFC3DC6-C36C-417D-AA9D-E57BC927D241&type=c_pub)]

28. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой - М.: Проспект, 2010. – 624 с.

29. Трунцевский, Ю. В. Конституционно-правовые основы противодействия коррупции : учебник для вузов / Ю. В. Трунцевский, А. К. Есаян ; под общей редакцией Ю. В. Трунцевского. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11938-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566607>

30. Чеховских, М. И. Психология делового общения /М. И. Чеховских – М. : Новое знание, 2012. – 416 с.

31. Gesteland, R.R. Cross-Cultural Business Behavior: A Guide for Global Management /Gesteland R.R. – 5 ed. – Copenhagen: Copenhagen Business School Press, 2012. – 341 p.

32. Hofstede, G., Minkov, Michael. Cultures and Organizations. The McGraw Hill Companies, 2010. – 576 р. Управление персоналом. Учебник. /Под общ. ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2008. - 608 с.

33. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007. – 575 с.

34. Шебураков И.Б. Кадровые резервы в Российской Федерации: доклад / И. Б. Шебураков, Л. Н. Татаринова. - Москва: Дело (РАНХиГС), 2021. - 128 с. - (Научные доклады: государственное управление). - ISBN 978-5-85006-349-8.

35. Шувалова Н.Н. Документационное обеспечение управления: учебник для среднего профессионального образования / Н. Н. Шувалова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 234 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-20349-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561049>

36. Шувалова, Н. Н. Организация и технология документационного обеспечения управления: учебник для вузов / Н. Н. Шувалова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 234 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20347-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561048>

37. Шувалова, Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шувалова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 368 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15803-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536482> (дата обращения: 17.11.2025).

38. Шувалова Н. Н. Основы делопроизводства. Язык служебного документа: учебник для вузов / Н. Н. Шувалова, А. Ю. Иванова; под общей редакцией Н. Н. Шуваловой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 355 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20343-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560174>

39. Якобсон Л.И. Экономика общественного сектора 3-е изд., пер. и доп. Учебник для академического бакалавриата - М.: Издательство Юрайт, 2015. - ЭБС "Юрайт" [[http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.3F6EB157-A229-42EA-B493-3EA687C0A422&type=c\\_pub](http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.3F6EB157-A229-42EA-B493-3EA687C0A422&type=c_pub)]

40. Янин А.Н. Региональная экономика и управление: учебное пособие - М.: Проспект, 2010. – 248 с.

### **Нормативные правовые документы**

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ

от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ).

О системе государственной службы Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.

О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти. Федеральный закон от 20 октября 2025 г. № 33-ФЗ.

О муниципальной службе в Российской Федерации. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ.

О противодействии коррупции. Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ.

Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 года № 205-ФЗ.

Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг. Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ.

О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 2011 года № 342- ФЗ.

О полиции. Федеральный закон Российской Федерации от 07 февраля 2011 года № 3-ФЗ.

Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации Федеральный закон от 21.12.2021 N 414-ФЗ.

О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112.

О порядке присвоения и сохранении классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113.

О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 16 февраля 2005 г. № 159.

О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110.

О реестре должностей федеральной государственной службы. Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574.

О Типовом регламенте взаимодействия федеральных органов исполнительной власти. Постановление Правительства Российской Федерации от 19 января 2005 г. № 30// Российская газета. 2005. 25 января.

Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела. Указ Президента Российской Федерации от 30 мая 2005 г. № 609.

О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих. Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131.

Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №601.

О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации. Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. N 68.

О структуре федеральных органов исполнительной власти. Указ Президента Российской Федерации от 21.01.2020 N 21 (ред. от 25.03.2020)

О федеральном кадровом резерве на государственной гражданской службе Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 22 января 2024 г. № 61

Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти. Постановление Правительства Российской Федерации от 28 июля 2005 г. № 452 // Российская газета. 2005. 5 августа.

Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов. Постановление Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397.

Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации за 2006-2025 гг.

### **Перечень информационно-справочных систем**

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»: <https://www.garant.ru>

Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <https://www.consultant.ru>

ЭБС "Лань" - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/45-ebs-izdatelstva-lan>

ЭБС "IPR SMART" - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/32-ebs-iprbooks>

ЭБС «Znanium» - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/389-znanium>

ЭБС "ibooks.ru" - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/681-ebs-ibooks-ru>

ЭБС издательства «Юрайт» - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/55-ebs-yurajt>

Электронная библиотека издательства «МИФ» - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/969-elektronnaya-biblioteka-izdatelstva-mif>

ЭБС "Русский как иностранный" - <https://lib.ranepa.ru/ru/informatsionnye-resursy/russkoyazychnye-resursy/1036-rki>

### **Перечень профессиональных баз данных**

Базы данных ИНИОН. - <http://www.inion.ru/product/db.htm>

Федеральная служба государственной статистики: <https://rosstat.gov.ru/>

Единая межведомственная информационно-статистическая система: <https://www.fedstat.ru/>

Портал "Электронный бюджет": <https://budget.gov.ru/Главная-strаница?regionId=45000000>

Федеральный портал государственной службы и управлеченческих кадров <http://gossluzhba.gov.ru/>

Информационный канал Государственной Думы [http://www.akdi.ru/gd/inf\\_k.htm](http://www.akdi.ru/gd/inf_k.htm)

Информационный канал Конституционного суда России <http://www.akdi.ru/ks>

## **2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации.**

## **2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы.**

Совокупность государственных аттестационных испытаний направлена на выявление и установление степени достижения выпускником запланированных результатов освоения образовательной программы – сформированности всех запланированных компетенций.

Перечень и содержание компетенций, которыми должны овладеть выпускники, представлен в Методических материалах к образовательной программе.

В ходе выполнения и защиты выпускной квалификационной работы обучающийся демонстрирует сформированность следующих компетенций:

<b>№ п.п.</b>	<b>Содержание ВКР</b>	<b>Код формируемой компетенции</b>	<b>Ключевой индикатор достижения компетенции</b>	<b>Форма контроля</b>
1	Введение	ПКр-1 Умение определять приоритеты, формулировать цели и задачи профессиональной деятельности, разрабатывать и организовывать исполнение управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления	Демонстрирует способность определять приоритетные цели и задачи профессиональной деятельности, а также участвовать в работе группы по разработке и исполнении эффективных управленческих решений, в том числе, нормативных правовых актов, в условиях неопределенности и рисков, с применением адекватных инструментов и технологий регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	Консультации с научным руководителем
		ПКр-5 Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	Демонстрирует способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру с учетом психологических и коммуникативных особенностей межличностных, групповых и организационных взаимодействий.	
		ПКс-1 Способен участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа	Демонстрирует знание и готовность участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа	
		ПКс-2 Способен владеть навыками практического применения основ научной организации и нормирования труда государственного (муниципального)	Демонстрирует в управленческой деятельности навыки практического применения основ научной организации и нормирования труда	

		служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	государственного (муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	
		ПКс-3 Способен демонстрировать знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой, умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений, знание процедур применения дисциплинарных взысканий и умением применять их на практике	Демонстрирует знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой. Демонстрирует умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений. Способен реализовывать применять в управлеченческой деятельности процедуры применения дисциплинарных взысканий	
		ПКс-5 Способен владеть навыками организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих и контролировать его исполнение	Демонстрирует способность принимать участие в разработке проектов управления различными социальными процессами на отдельных территориях с использованием данных об особенностях проектирования организаций управления регионами и муниципальными образованиями	
		ПКс-6 Способен участвовать в реализации программ организационных изменений кадрового состава государственного или муниципального органа, формировании кадрового резерва и обеспечении работы с ним, организации повышения квалификации государственных и муниципальных служащих	Демонстрирует способность применять современные методы сбора и анализа материалов по проблемам эффективного государственного и муниципального управления, разрабатывать методические и справочные материалы по отдельным направлениям реализации государственного и муниципального управления	
		ПКс-7 Способен демонстрировать знание и	Демонстрирует способность применять	

		<p>умение применять на практике правила проведения аудита и контроллинга кадрового состава государственного или муниципального органа</p>	<p>нормы гражданского и административного права, обеспечивающих эффективное осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления</p>	
		<p>ПКс-8 Способен владеть навыками взаимодействия с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, органами охраны правопорядка и безопасности, судами)</p>	<p>Демонстрирует способность принимать участие в разработке административных регламентов, обеспечивающих эффективное предоставление государственных услуг и осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления в различных сферах</p>	
		<p>ПКс-9 Способен демонстрировать знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике</p>	<p>Демонстрирует способность применять знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике.</p>	
2	Разделы ВКР	<p>ПКр-1 Умение определять приоритеты, формулировать цели и задачи профессиональной деятельности, разрабатывать и организовывать исполнение управлеченческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления</p>	<p>Демонстрирует способность определять приоритетные цели и задачи профессиональной деятельности, а также участвовать в работе группы по разработке и исполнении эффективных управлеченческих решений, в том числе, нормативных правовых актов, в условиях неопределенности и рисков, с применением адекватных инструментов и технологий регулирующего воздействия при реализации управленческого решения</p>	Консультации с научным руководителем
		<p>ПКр-5. Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими</p>	<p>Демонстрирует способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру с учетом</p>	

		требованиями к служебному поведению	психологических и коммуникативных особенностей межличностных, групповых и организационных взаимодействий.	
		ПКс-1 Способен участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа	Демонстрирует знание и готовность участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа	
		ПКс-2 Способен владеть навыками практического применения основ научной организации и нормирования труда государственного (муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	Демонстрирует в управлеченческой деятельности навыки практического применения основ научной организации и нормирования труда государственного (муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	
		ПКс-3 Способен демонстрировать знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой, умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений, знание процедур применения дисциплинарных взысканий и умением применять их на практике	Демонстрирует знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой. Демонстрирует умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений. Способен реализовывать применять в управлеченческой деятельности процедуры применения дисциплинарных взысканий	
		ПКс-5 Способен владеть навыками организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и	Демонстрирует способность принимать участие в разработке проектов управления различными социальными процессами на отдельных территориях с использованием данных об особенностях проектирования организаций управления регионами и муниципальными образованиями	

		муниципальных служащих и контролировать его исполнение		
		ПКс-6 Способен участвовать в реализации программ организационных изменений кадрового состава государственного или муниципального органа, формировании кадрового резерва и обеспечении работы с ним, организации повышения квалификации государственных и муниципальных служащих	Демонстрирует способность применять современные методы сбора и анализа материалов по проблемам эффективного государственного и муниципального управления, разрабатывать методические и справочные материалы по отдельным направлениям реализации государственного и муниципального управления	
		ПКс-7 Способен демонстрировать знание и умение применять на практике правила проведения аудита и контроллинга кадрового состава государственного или муниципального органа	Демонстрирует способность применять нормы гражданского и административного права, обеспечивающих эффективное осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления	
		ПКс-8 Способен владеть навыками взаимодействия с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, органами охраны правопорядка и безопасности, судами)	Демонстрирует способность принимать участие в разработке административных регламентов, обеспечивающих эффективное предоставление государственных услуг и осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления в различных сферах	
		ПКс-9 Способен демонстрировать знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике	Демонстрирует способность применять знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике.	
3	Заключение	ПКр-1 Умение определять приоритеты, формулировать цели и задачи профессиональной деятельности, разрабатывать и организовывать	Демонстрирует способность определять приоритетные цели и задачи профессиональной деятельности, а также участвовать в работе	Консультации с научным руководителем

		исполнение управлеченческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления	группы по разработке и исполнении эффективных управлеченческих решений, в том числе, нормативных правовых актов, в условиях неопределенности и рисков, с применением адекватных инструментов и технологий регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	
		ПКр-5 Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	Демонстрирует способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру с учетом психологических и коммуникативных особенностей межличностных, групповых и организационных взаимодействий.	
		ПКс-1 Способен участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа	Демонстрирует знание и готовность участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа	
		ПКс-2 Способен владеть навыками практического применения основ научной организации и нормирования труда государственного (муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	Демонстрирует в управлеченческой деятельности навыки практического применения основ научной организации и нормирования труда государственного (муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	
		ПКс-3 Способен демонстрировать знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой, умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений, знание процедур применения	Демонстрирует знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой. Демонстрирует умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений. Способен реализовывать	

		дисциплинарных взысканий и умением применять их на практике	применять в управленческой деятельности процедуры применения дисциплинарных взысканий	
		ПКс-5 Способен владеть навыками организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих и контролировать его исполнение	Демонстрирует способность принимать участие в разработке проектов управления различными социальными процессами на отдельных территориях с использованием данных об особенностях проектирования организации управления регионами и муниципальными образованиями	
		ПКс-6 Способен участвовать в реализации программ организационных изменений кадрового состава государственного или муниципального органа, формировании кадрового резерва и обеспечении работы с ним, организации повышения квалификации государственных и муниципальных служащих	Демонстрирует способность применять современные методы сбора и анализа материалов по проблемам эффективного государственного и муниципального управления, разрабатывать методические и справочные материалы по отдельным направлениям реализации государственного и муниципального управления	
		ПКс-7 Способен демонстрировать знание и умение применять на практике правила проведения аудита и контроллинга кадрового состава государственного или муниципального органа	Демонстрирует способность применять нормы гражданского и административного права, обеспечивающих эффективное осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления	
		ПКс-8 Способен владеть навыками взаимодействия с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, органами охраны правопорядка и безопасности, судами)	Демонстрирует способность принимать участие в разработке административных регламентов, обеспечивающих эффективное предоставление государственных услуг и осуществление полномочий органов	

			государственного и муниципального управления в различных сферах	
		ПКс-9 Способен демонстрировать знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике	Демонстрирует способность применять знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике.	
4	Подготовленная и оформленная ВКР	ПКр-1 Умение определять приоритеты, формулировать цели и задачи профессиональной деятельности, разрабатывать и организовывать исполнение управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления	Демонстрирует способность определять приоритетные цели и задачи профессиональной деятельности, а также участвовать в работе группы по разработке и исполнении эффективных управленческих решений, в том числе, нормативных правовых актов, в условиях неопределенности и рисков, с применением адекватных инструментов и технологий регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	
		ПКр-5. Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	Демонстрирует способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру с учетом психологических и коммуникативных особенностей межличностных, групповых и организационных взаимодействий.	Предварительная оценка в процессе проведения процедуры предзащиты ВКР (при наличии)
		ПКс-1. Способен участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа	Демонстрирует знание и готовность участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа	
		ПКс-2. Способен владеть навыками практического применения основ научной организации и нормирования труда государственного	Демонстрирует в управленческой деятельности навыки практического применения основ научной организации и	

		(муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	нормирования труда государственного (муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии	
		ПКс-3 Способен демонстрировать знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой, умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений, знание процедур применения дисциплинарных взысканий и умением применять их на практике	Демонстрирует знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой. Демонстрирует умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений. Способен реализовывать применять в управлеченческой деятельности процедуры применения дисциплинарных взысканий	
		ПКс-5 Способен владеть навыками организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих и контролировать его исполнение	Демонстрирует способность принимать участие в разработке проектов управления различными социальными процессами на отдельных территориях с использованием данных об особенностях проектирования организации управления регионами и муниципальными образованиями	
		ПКс -6 Способен участвовать в реализации программ организационных изменений кадрового состава государственного или муниципального органа, формировании кадрового резерва и обеспечении работы с ним, организации повышения квалификации государственных и муниципальных служащих	Демонстрирует способность применять современные методы сбора и анализа материалов по проблемам эффективного государственного и муниципального управления, разрабатывать методические и справочные материалы по отдельным направлениям реализации государственного и муниципального управления	

		<p>ПКс-7 Способен демонстрировать знание и умение применять на практике правила проведения аудита и контроллинга кадрового состава государственного или муниципального органа</p>	<p>Демонстрирует способность применять нормы гражданского и административного права, обеспечивающих эффективное осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления</p>	
		<p>ПКс-8 Способен владеть навыками взаимодействия с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, органами охраны правопорядка и безопасности, судами)</p>	<p>Демонстрирует способность принимать участие в разработке административных регламентов, обеспечивающих эффективное предоставление государственных услуг и осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления в различных сферах</p>	
		<p>ПКс-9 Способен демонстрировать знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике</p>	<p>Демонстрирует способность применять знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике.</p>	
5	Подготовленная и оформленная ВКР	<p>ПКр-1 Умение определять приоритеты, формулировать цели и задачи профессиональной деятельности, разрабатывать и организовывать исполнение управлеченческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты, методы и технологии регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления</p>	<p>Демонстрирует способность определять приоритетные цели и задачи профессиональной деятельности, а также участвовать в работе группы по разработке и исполнении эффективных управлеченческих решений, в том числе, нормативных правовых актов, в условиях неопределенности и рисков, с применением адекватных инструментов и технологий регулирующего воздействия при реализации управлеченческого решения</p>	Окончательная оценка в процессе проведения процедуры защиты ВКР на заседании ГЭК
		<p>ПКр-5. Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные взаимодействия в ходе</p>	<p>Демонстрирует способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать</p>	

		<p>служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению</p>	<p>организационную структуру с учетом психологических и коммуникативных особенностей межличностных, групповых и организационных взаимодействий.</p>	
		<p>ПКс-1 Способен участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа</p>	<p>Демонстрирует знание и готовность участвовать в разработке и реализации концепции кадровой политики и кадрового планирования государственного органа</p>	
		<p>ПКс-2 Способен владеть навыками практического применения основ научной организации и нормирования труда государственного (муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии</p>	<p>Демонстрирует в управленческой деятельности навыки практического применения основ научной организации и нормирования труда государственного (муниципального) служащего, организации безопасного труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии</p>	
		<p>ПКс-3 Способен демонстрировать знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой, умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений, знание процедур применения дисциплинарных взысканий и умением применять их на практике</p>	<p>Демонстрирует знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой. Демонстрирует умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений. Способен реализовывать применять в управленческой деятельности процедуры применения дисциплинарных взысканий</p>	
		<p>ПКс-5 Способен владеть навыками организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом государственного или муниципального органа, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, умение</p>	<p>Демонстрирует способность принимать участие в разработке проектов управления различными социальными процессами на отдельных территориях с использованием данных об особенностях проектирования организаций управления регионами и</p>	

		формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих и контролировать его исполнение	муниципальными образованиями	
		ПКс -6 Способен участвовать в реализации программ организационных изменений кадрового состава государственного или муниципального органа, формировании кадрового резерва и обеспечении работы с ним, организации повышения квалификации государственных и муниципальных служащих	Демонстрирует способность применять современные методы сбора и анализа материалов по проблемам эффективного государственного и муниципального управления, разрабатывать методические и справочные материалы по отдельным направлениям реализации государственного и муниципального управления	
		ПКс-7 Способен демонстрировать знание и умение применять на практике правила проведения аудита и контроллинга кадрового состава государственного или муниципального органа	Демонстрирует способность применять нормы гражданского и административного права, обеспечивающих эффективное осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления	
		ПКс-8 Способен владеть навыками взаимодействия с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, органами охраны правопорядка и безопасности, судами)	Демонстрирует способность принимать участие в разработке административных регламентов, обеспечивающих эффективное предоставление государственных услуг и осуществление полномочий органов государственного и муниципального управления в различных сферах	
		ПКс-9 Способен демонстрировать знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике	Демонстрирует способность применять знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике.	

В ходе подготовке и сдаче государственного экзамена:

- УК ОС-1 Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции
- УК ОС-2 Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений
- УК ОС-3 Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе
- УК ОС-4 Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках
- УК ОС-5 Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
- УК ОС-6 Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
- УК ОС-7 Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
- УК ОС-8 Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
- УК ОС-9 Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности
- УК ОС-10 Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
- УК ОС-11 Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности
- ОПК-1 Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности;
- ОПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов;
- ОПК-3 Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику;
- ОПК-4 Способен разрабатывать проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, осуществлять их правовую и антикоррупционную экспертизу, оценку регулирующего воздействия и последствий их применения;
- ОПК-5 Способен использовать в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, государственные и муниципальные информационные системы; применять технологии электронного правительства и предоставления государственных (муниципальных) услуг;
- ОПК-6 Способен использовать в профессиональной деятельности технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд;
- ОПК-7 Способен осуществлять внутриорганизационные и межведомственные коммуникации, обеспечивать взаимодействие органов власти с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.

ПКо ОС -1 Владение навыками планирования и организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций

ПКо ОС -2 Владение технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам

ПКо ОС -3 Способен принимать участие в процессе разработки коммуникационной политики, обеспечивающей формирование и укрепление позитивного восприятия имиджа государственных и муниципальных служащих

ПКс-4 Способен демонстрировать знание и умение применять на практике принципы и правила формирования системы мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, оплаты их труда, систему поощрений и награждений государственных и муниципальных служащих

ПКс-8 Способен владеть навыками взаимодействия с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, органами охраны правопорядка и безопасности, судами)

ПКр -6 Способность разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития) с использованием современных методов управления проектом, направленных на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к их реализации с использованием современных инновационных технологий, способность осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования

## ***2.2. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА.***

Общие требования к выпускной квалификационной работе как оценочному средству:

Формы выпускной квалификационной работы:

Бакалаврская работа представляет собой самостоятельное логически завершенное исследование, в котором анализируется одна из теоретических проблем в области профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа в форме общественного проекта — работа над общественным проектом, готовым для системной реализации, выполненная и представленная к защите, демонстрирующая уровень подготовленности выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа - стартап (далее - ВКРС) представляет собой работу в виде описания стартап-проекта, подготовленного, разработанного и (или) реализуемого командой стартап-проекта, демонстрирующего уровень подготовленности каждого выпускника - участника команды стартап-проекта - к самостоятельной профессиональной (в том числе в качестве предпринимателя, по осваиваемому подготовки или специальности), сформированности установленных образовательными стандартами высшего образования или образовательными стандартами высшего образования, самостоятельно разработанными Академией.

ВКР может быть выполнена одним обучающимся или несколькими обучающимися данной образовательной программы совместно.

Рекомендуемый объем ВКР (без учета приложений) составляет: 40-60 страниц.

Минимальный рекомендуемый объем ВКРС (без учета приложений) – 30 страниц.

Структура ВКР содержит следующие основные элементы: титульный лист; содержание; обозначения и сокращения (при наличии); введение; основная часть, содержащая в качестве структурного элемента - описание использования цифровых технологий по теме ВКР (за исключением тем ВКР, которые не предполагают применение

таких технологий, и с учетом специфики направленности (профиля) образовательной программы); заключение; библиографический список; приложения (при наличии).

Структура ВКРС содержит следующие основные элементы: титульный лист; содержание; обозначения и сокращения (при наличии); введение; основная часть; заключение; список использованных источников и литературы; приложения.

Перечень тем ВКР представлен в Приложении 1 к РП ГИА.

Перечень вопросов открытого типа к государственному экзамену приводится в Приложении 2 к РП ГИА.

Перечень заданий комбинированного и закрытого типов для государственного экзамена представлен в Приложении 3 к РП ГИА.

### **2.3. Шкалы и критерии оценивания по видам государственных аттестационных испытаний.**

По результатам государственной итоговой аттестации выставляются: оценка за государственный экзамен и оценка за ВКР.

Результаты государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания. В случае получения оценки «неудовлетворительно», обучающийся считается не прошедшим государственное аттестационное испытание.

Критерии оценивания ВКР:

Оценка результата защиты ВКР производится на закрытом заседании ГЭК. За основу принимаются следующие критерии, с учетом степени освоения компетенций, контролируемых на ГЭК:

- обоснованность актуальности и степень раскрытия темы;
- использование цифровых технологий при написании и/ или защите ВКР;
- научно-практическая значимость результатов;
- степень соответствия требованиям оформления и представления результатов работы;
- содержательность и логичность доклада;
- точность и полнота ответов на вопросы;
- наглядность представленных результатов исследования в форме слайдов.

Обобщенная оценка защиты ВКР определяется с учетом отзыва научного руководителя.

Шкала оценивания и критерии оценки по результатам защиты выпускной квалификационной работы, соотнесенные с уровнем освоения компетенций:

Цифровое выражение	Словесное выражение	Критерии оценки	Уровень освоения компетенций
5	<b>ОТЛИЧНО</b>	Выбранная тема работы раскрыта в полном объеме и обладает обоснованной актуальностью; При подготовке работы были использованы актуальные материалы по данной проблематике, современные достижения науки и практики в соответствующей области, эмпирические материалы, собранные в ходе практики; Работа содержит детальный	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал продвинутый уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой

		<p>анализ проблемы, объекта и предмета исследования, научно-практическую значимость результатов с самостоятельными выводами и рекомендациями;</p> <p>При написании и защите обучающейся продемонстрировал использование цифровых технологий;</p> <p>Доклад обучающегося содержит актуальность темы работы, характеризует степень разработанности проблематики, раскрывает цели и задачи исследования, описывает основные этапы работы над ВКР, содержит обоснование выводов и рекомендации по совершенствованию предмета исследования;</p> <p>Работа выполнена с соблюдением всех требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста;</p> <p>Ответы на вопросы исчерпывающие, свидетельствующие об отличной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности</p>	
4	<b>ХОРОШО</b>	<p>Тема раскрыта в основном в полном объеме, но отдельные аспекты требуют более глубокой проработки, актуальность обоснована;</p> <p>При подготовке работы использованы в целом актуальные материалы, однако использование современных достижений науки и практики, а также эмпирических данных недостаточно полное;</p> <p>Проведен анализ проблемы, объекта и предмета исследования. Выводы и</p>	<p>Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал высокий уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой</p>

		<p>рекомендации в основном самостоятельны, но носят несколько общий характер и/или недостаточно детализированы;</p> <p>Доклад отражает ключевые положения работы (актуальность, цели, задачи, выводы);</p> <p>При защите обучающийся в целом продемонстрировал владение материалом, однако ответы на некоторые вопросы комиссии были неполными и потребовали дополнительных разъяснений;</p> <p>Работа в основном соответствует предъявляемым требованиям по оформлению и оригинальности.</p>	
3	<b>УДОВЛЕТВОР ИТЕЛЬНО</b>	<p>Тема раскрыта не в полном объеме, некоторые ее аспекты остались без внимания, обоснование актуальности носит поверхностный характер.</p> <p>Источниковая база работы недостаточна, устарела или не в полной мере соответствует заявленной проблематике, практическая составляющая развита слабо или отсутствует;</p> <p>Анализ проблемы, объекта и предмета исследования проведен на описательном уровне, без глубины; выводы и рекомендации носят фрагментарный характер, в значительной степени заимствованы из литературных источников без самостоятельной переработки;</p> <p>Доклад структурно представлен, но не отражает в полной мере логики и содержания исследования;</p> <p>Ответы на вопросы вызвали затруднения, демонстрируют</p>	<p>Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП</p>

		слабую ориентацию в материале и недостаточную подготовку к защите; В работе имеются существенные замечания по оформлению и/или оригинальности текста.	
2	<b>НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b>	<p>Тема работы не раскрыта, актуальность не обоснована или ее обоснование несостоительно;</p> <p>Использованные материалы неактуальны, не соответствуют теме или их объем критически недостаточен для проведения исследования;</p> <p>Анализ проблемы, объекта и предмета исследования отсутствует или проведен формально, выводы и рекомендации либо отсутствуют, либо не соответствуют поставленным задачам, не имеют научно-практической значимости;</p> <p>Доклад не структурирован, не отражает содержания работы;</p> <p>Обучающийся не смог ответить на базовые вопросы по теме исследования, что свидетельствует о его неподготовленности;</p> <p>Работа выполнена с грубыми нарушениями требований к оформлению и/или не соответствует критериям оригинальности.</p>	<b>Компетенции не сформированы</b>

#### **Шкала оценивания государственного экзамена:**

<b>Цифровое выражение</b>	<b>Словесное выражение</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Уровень освоения компетенций</b>
5	<b>ОТЛИЧНО</b>	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы,	Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал продвинутый

		<p>законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний по дисциплинам, включенными в государственный экзамен, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы членов комиссии отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.</p>	уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОП
4	<b>ХОРОШО</b>	<p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания программного материала, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных курсов, умеет анализировать</p>	Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал повышенный уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП

		практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы, задаваемые членами экзаменационной комиссии, не вызывают существенных затруднений.	
3	<b>УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b>	Обучающийся показывает достаточные знания программного материала, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные комиссией вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.	Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП
2	<b>НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b>	Обучающийся показывает слабые знания программного материала, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из	Компетенции не сформированы

		реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на поставленные членами комиссии вопросы или затрудняется с ответом.	
--	--	---	--

На основании результатов государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы делается заключение об уровне освоения выпускником результатов образовательной программы и готовности к выполнению задач определенных типов профессиональной деятельности.

## **Приложение 1. Примерная тематика выпускных квалификационных работ.**

1. Трансформация системы управления кадрами в органах публичной власти.
2. Кадровые технологии на государственной гражданской/муниципальной службе.
3. Кадровая политика в органах публичной власти.
4. Организационная культура в органах публичной власти.
5. Кадровая стратегия как проекция руководителя.
6. Организационная культура в формировании кадровой стратегии и реализации кадровой политики.
7. Управленческая команда в формировании кадровой стратегии и реализации кадровой политики.
8. Личность руководителя в формировании кадровой стратегии и реализации кадровой политики.
9. Стиль руководства и лидерство в органах публичной власти: состояние и пути совершенствования.
10. Служебная этика и противодействие коррупции в государственных органах.
11. Мотивация как инструмент развития кадрового потенциала государственной гражданской службы.
12. Состояние и пути развития кадрового состава органа публичной власти
13. Комpetентностный подход в управлении персоналом органа публичной власти.
14. Формирование и организация деятельности управленческих команд.
15. Развитие корпоративной культуры государственной службы как фактор совершенствования деятельности органов государственного управления.
16. Кадровая аналитика и ее использование для определения и корректировки кадровой стратегии.
17. Современные информационные системы управления кадрами (на примере от ЕИСУКС - единой информационной системы управления кадровым составом или корпоративных платформ).
18. Кадровый цикл: понятие и ключевые элементы.
19. Критерии эффективности управления кадровыми процессами: переход от отдельных функций к системному управлению людьми.
20. Концептуальные основы кадровой политики органов публичной власти.
21. Основные подходы к формированию кадровой политики органа публичной власти.
22. Параметры и критерии эффективной кадровой политики органов публичной власти.
23. Управление талантами на государственной/муниципальной службе.
24. Управление развитием карьеры в контексте организационного развития.
25. Перспективные решения по повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва органа публичной власти.
26. Инструменты и механизмы отбора в кадровый резерв органа публичной власти.
27. Разработка комплекса решений по формированию эффективной управленческой команды нового руководителя субъекта Российской Федерации/муниципального образования.
28. Развитие кадрового потенциала на государственной гражданской/муниципальной службе: система подготовки, отбора и адаптации кадров.
29. Кадровая политика и кадровые стратегии в условиях цифровой трансформации.
30. Методы и технологии оценки государственных и муниципальных служащих.

31. Оценка эффективности и результативности государственных и муниципальных деятельности служащих.
32. Мотивация и стимулирования персонала в органах публичной власти.
33. Трансформация подходов в управлении профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих.
34. Индивидуальные траектории в профессиональном развитии государственных/муниципальных служащих.
35. Роль кадровой службы в управлении профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих.
36. Повышение эффективности дополнительного профессионального образования как фактора профессионального развития государственных и муниципальных служащих
37. Корпоративные университеты в системе профессионального развития государственных/муниципальных служащих.
38. Формирование кадровых резервов и пула талантов.
39. Анализ карьеры и ее планирование на государственной и муниципальной службе: индивидуальные траектории, треки и сценарии.
40. Развивающие действия и индивидуальные планы развития государственных и муниципальных служащих.
41. Брендинг государственной гражданской/муниципальной службы
42. Развитие управленческих команд в органах публичной власти.
43. Современные кадровые технологии на государственной и муниципальной службе.
44. Противодействие коррупции на государственной и муниципальной службе.
45. Урегулирование конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.
46. Антикоррупционная политика в органах публичной власти.
47. Цифровизация кадровых процессов на государственной и муниципальной службе.
48. Цифровая компетентность государственных/ муниципальных служащих.
49. Цифровые технологии управления кадровым составом государственной/ муниципальной службы.
50. Оценка эффективности деятельности государственных/муниципальных служащих.
51. Конфликт интересов на государственной гражданской службе и методы его предотвращения и разрешения.
52. Наставничество на государственной гражданской службе.
53. Кадровая обеспеченность цифровой трансформации органов публичной власти
54. Тренды кадровой политики в условиях санкций.
55. Организация самообразования для профессионального развития государственных гражданских служащих
56. Анализ и оценка трудового потенциала в регионе.
57. Государственное управление миграционными процессами в Российской Федерации.
57. Государственная политика в сфере сбережения народа Российской Федерации и развития человеческого потенциала.
58. Государственное управление в сфере социальной защиты семьи, материнства и детства.
59. Государственное управление в сфере образования.
60. Государственная молодежная политика в Российской Федерации
61. Разработка и реализация региональной молодежной политики.
62. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения.

63. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции в Российской Федерации

64. Проблемы формирования и реализации антикоррупционной политики в современной России.

65. Конфликт интересов на государственной гражданской службе и методы его предотвращения и разрешения.

66. Система управления персоналом государственной службы.

67. Исследование и совершенствование мотивации персонала государственной гражданской (муниципальной) службы.

68. Оценка деловых качеств государственного (муниципального) служащего.

69. Требования к служебному поведению как основа формирования должностной морали государственных (муниципальных) служащих

70. Управление трудовыми ресурсами и занятостью в муниципальном образовании.

71. Социальные сети в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

72. Присяга на государственной службе: история и современность.

73. Отечественный опыт государственной службы.

74. Управление государственной службой: проблемы и приоритеты.

75. Развитие института классных чинов, специальных званий и рангов в России: история и современность

**Перечень примерных тем выпускных квалификационных работ для выполнения обучающимися совместно:**

1. Привлечение молодежи на государственную /муниципальную службу
2. Формирование Молодежного совета в органах публично власти
3. Формирование положительного имиджа органов публичной власти
4. Брендинг государственной гражданской/муниципальной службы
5. Наставничество на государственной гражданской службе /муниципальной службе
6. Разработка и реализация региональной/муниципальной молодежной политики.
7. Совершенствование антикоррупционной политики в органах публичной власти.
8. Управление трудовыми ресурсами и занятостью в муниципальном образовании.
9. Социальные сети в деятельности органов публичной власти.
10. Развитие территории муниципального образования.
11. Формирование эффективной коммуникации и обратной связи органов публичной власти с населением.
12. Вовлечение населения муниципального образования в вопросы развития территории.
13. Поддержка семей ветеранов и военнослужащих создание условий для их благополучия (на примере военнослужащих специальной военной операции).
14. Воспитание подрастающего поколения в духе традиционных российских духовно-нравственных ценностей.
15. Укрепление престижа и роли семьи в государстве.

## **Приложение 2. Перечень вопросов открытого типа к государственному экзамену.**

1. Государственное управление в Российской Федерации: понятие, методы, проблемы развития в современных условиях
2. Государство как субъект управления общественными процессами
3. Субъективные факторы государственного управления
4. Конституция Российской Федерации: понятие, структура, функции
5. Принцип разделения государственной власти и особенности его реализации в современной России
6. Разграничение полномочий и предметов ведения между Федерацией и ее субъектами в условиях российского федеративного государства
7. Организационная структура государственного управления
8. Система органов исполнительной власти в Российской Федерации: структура, принципы организации и деятельности, полномочия
9. Порядок и процедуры предоставления государственных и муниципальных услуг
10. Государственная налоговая политика в Российской Федерации: понятие, принципы, функции
11. Правовые акты управления: понятие, признаки, порядок издания и реализации
12. Эффективность государственного управления в Российской Федерации: понятие и критерии оценки
13. Местное самоуправление в Российской Федерации: сущность, особенности, проблемы реформирования
14. Территориальная организация местного самоуправления.
15. Гражданское общество и особенности его становления в Российской Федерации
16. Трудовые правоотношения: понятие, содержание, принципы регулирования
17. Государственное управление социальной сферой.
18. Государственная региональная политика в Российской Федерации.
19. Бюджетная система Российской Федерации.
20. Современные методологические подходы к стратегическому управлению.
21. Определение основных категорий стратегического планирования: политика, стратегия, прогноз, цели и целеполагание, концепция.
22. Программно-целевой подход в государственном и муниципальном управлении
23. Правовые основы реализации государственных проектов и программ.
24. Нормотворчество субъектов Российской Федерации.
25. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов.
26. Нормативные правовые акты, определяющие нормотворческие компетенции федеральных органов исполнительной власти.
27. Документационное обеспечение государственного и муниципального управления в Российской Федерации: понятие, цели и задачи, основные принципы
28. Контрольно-надзорная деятельность в государственном и муниципальном управлении: понятие, признаки, субъекты
29. Цифровые технологии в современном государственном управлении
30. Система государственной службы Российской Федерации
31. Государственная служба как социальный институт
32. Государственная служба как правовой институт
33. Государственная служба как профессиональная деятельность
34. Принципы государственной службы
35. Должности государственной гражданской службы

36. Классные чины государственной гражданской службы Российской Федерации
37. Прохождение государственной службы
38. Социальная защита государственного служащего
39. Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации
40. Требования к служебному поведению государственных гражданских служащих
41. Статус государственного гражданского служащего
42. Коррупция в системе государственной службы: понятие, формы и механизмы противодействия
43. Организация государственной службы в субъекте Российской Федерации
44. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов на государственной службе как механизм противодействия коррупции
45. Управление государственной службой Российской Федерации.
46. Оценка эффективности государственной службы Российской Федерации
47. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации.
48. Сущность и содержание муниципальной службы
49. Должности муниципальной службы
50. Статус муниципального служащего
51. Прохождение муниципальной службы
52. Кадровая политика как социальное явление
53. Концептуальные основы государственной кадровой политики
54. Механизмы реализации государственной кадровой политики
55. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации
56. Правовые основы системы управления персоналом государственной и муниципальной службы
57. Нравственные отношения в системе управления персоналом государственной службы
58. Кадровые технологии в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы
59. Поощрения и дисциплинарные взыскания на государственной и муниципальной службе
60. Цифровые технологии и платформенные решения в управлении кадровым составом государственной и муниципальной службы

### **Приложение 3. Перечень заданий комбинированного и закрытого типов для государственного экзамена.**

#### **Задание № 1**

После реорганизации государственного органа государственный служащий был уволен с государственной службы, так как ему не нашлось соответствующей вакантной должности.

Проанализируйте ситуацию. Какие гарантии предоставляются государственному служащему в случае ликвидации государственного органа?

#### **Задание № 2**

Государственный гражданский служащий, впервые поступивший на государственную службу, замещал должность с испытательным сроком. Спустя месяц представителем нанимателя было признано, что государственный гражданский служащий успешно прошел испытание и ему был присвоен классный чин.

Проанализируйте данную ситуацию. Что такое испытательный срок? Каковы условия присвоения классных чинов?

#### **Задание № 3**

В ходе ротации государственного гражданского служащего перевели в территориальный орган федерального органа исполнительной власти. При переезде выяснилось, что государственный служащий использовал личный транспорт для переезда и перевозки вещей.

Имеет ли он право на получение компенсации от государственного органа? Каков порядок и условия получения компенсации?

#### **Задание № 4**

Гражданский служащий в интервью, которое было опубликовано в местной газете, высказал негативное суждение, касающееся решения государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы. Была проведена служебная проверка, которой было установлено, что это не входило в его должностные обязанности.

Прокомментируйте данную ситуацию.

#### **Задание № 5**

Родной брат государственного гражданского служащего заявил свою кандидатуру на выборы мэра города Пск. Гражданский служащий в свободное от службы время вызывался оказывать посильную помощь для организации работы предвыборного штаба - помочь с правильным оформлением всех необходимых документов для участия в предвыборной гонке и наладить контакт с председателем избирательной комиссии.

Прокомментируйте ситуацию.

#### **Задание № 6**

После окончания высшего учебного заведения два выпускника впервые поступили на государственную гражданскую службу. Один из выпускников учился по договору о целевом обучении с государственным органом. После поступления на государственную службу он был назначен на должность без испытания. Другому же был назначен испытательный срок. После окончания испытания, государственный служащий обратил внимание своего непосредственного руководителя на эту несправедливость, ведь успеваемость во время учебы у него была гораздо выше.

Проанализируйте ситуацию и дайте обоснованный ответ.

### **Задание № 7**

Государственный гражданский служащий совершил дисциплинарный проступок 31 декабря, после новогодних выходных, государственным гражданским служащим был взят ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 25 календарных дней. Факт дисциплинарного проступка был обнаружен 1 января. По возвращении из отпуска государственного гражданского служащего, представитель нанимателя затребовал объяснение от гражданского служащего в письменной форме. Государственный служащий отказался, ссылаясь на нормы Федерального закона №79, в котором прописано, что дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца, указывая, что данные временные рамки нарушены, и государственный служащий не должен быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Прокомментируйте данную ситуацию.

### **Задание № 8**

Государственный служащий участвует в принятии решения о закупке государственным органом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает жена его брата.

Проявляется ли в данном случае личная заинтересованность государственного служащего? Что следует предпринять в этом случае?

### **Задание № 9**

Государственный гражданский служащий не согласился с решением аттестационной комиссии государственного органа, ссылаясь на тот факт, что он не был своевременно ознакомлен с отзывом руководителя структурного подразделения, в котором он замещает должность государственной службы. Кроме того, в составе аттестационной комиссии отсутствовал представитель общественного совета, созданного при данном государственном органе.

Правомерно ли заявление аттестуемого? Как разрешить ситуацию?

### **Задание № 10**

При приеме гражданина на государственную службу представитель нанимателя заметил у этого гражданина симптомы болезни Паркинсона, в том числе трепор рук, и спросил его о наличии данной болезни. Гражданин подтвердил, что страдает болезнью Паркинсона, и представил заключение медицинского учреждения, подтверждающее ее наличие. В связи с особенностями трудовой функции, которая должна была быть возложена на гражданина, представитель нанимателя сделал вывод, что эта болезнь препятствует выполнению гражданином работы в соответствии с данной трудовой функцией. Он отказал гражданину в приеме на государственную службу на том основании, что он страдает болезнью Паркинсона.

Правомерен ли данный отказ?

### **Задание № 11**

В апреле 2025 года произошла реорганизация государственного органа – Министерства здравоохранения и социального развития П-кой области, изменена его организационная структура. С гражданским служащим Горбуновым С.И., замещающим должность гражданской службы в данном государственном органе, прекращены служебные отношения в результате сокращения должностей гражданской службы. Служащий Горбунов С.И. обратился в суд, указав, что, во-первых, не был уведомлен о предстоящем сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а во-вторых, не была проведена внеочередная аттестация гражданских служащих. Горбунов

С.И. считает, что в случае проведения подобной формы оценки он был бы аттестован как соответствующий занимаемой должности и под сокращение попали бы другие служащие, так как он имеет более высокую квалификацию, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа гражданской службы и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности.

Охарактеризуйте ситуацию с правовой точки зрения.

### **Задание № 12**

Государственная гражданская служащая Иванова А.Н. обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на службе. В обоснование исковых требований Иванова А.Н. указала, что проходила государственную гражданскую службу на должности государственной гражданской службы в органе исполнительной власти Н-ской области. В августе 2025 года она была уволена со службы по решению представителя нанимателя вследствие недостаточной квалификации. Вместе с тем, Иванова А.Н. отмечала, что за время прохождения службы не имела никаких взысканий и в апреле 2025 г. по результатам аттестации аттестационной комиссией было принято решение о соответствие замещаемой должности гражданской службы. Ивановой А.Н. была представлена справка медицинского учреждения от 8 ноября 2025 года, в которой содержались сведения о том, что она беременна и срок беременности составляет 15 недель.

Определите, является ли законным решение представителя нанимателя. Какое решение должен принять суд? Перечислите основания для принятия судом данного решения.

### **Задание №13.**

Государственный служащий Волков К.М. был перемещен на иную должность гражданской службы без изменения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом. Волков К.М. обратился в комиссию по индивидуальным служебным спорам с просьбой разрешить конфликтную ситуацию, настаивая на том, что перемещение на иную должность должно было осуществляться с его письменного согласия.

Правомерны ли притязания служащего?

### **Задание № 14**

Актом главы субъекта было принято решение об освобождении от должности министра юстиции субъекта Российской Федерации. С государственным гражданским служащим Сергеевым И.П., который замещал должность помощника министра юстиции субъекта Российской Федерации, был расторгнут служебный контракт в период пребывания его в этот момент в отпуске. Основанием расторжения служебного контракта является срок действия служебного контракта, заключенного с истцом, который ограничен сроком полномочий указанного руководителя государственного органа. Сергеев И.П. обратился в суд с иском к министерству юстиции субъекта Российской Федерации о восстановлении на государственной гражданской службе. В обоснование иска Сергеев И.П. ссылается на неправомерность расторжения заключенного с ним срочного служебного контракта в период пребывания в отпуске.

Определите, насколько правомерны требования Сергеева И.П. Какое решение примет суд? Перечислите основания для принятия судом данного решения.

### **Задание № 15**

С гражданским служащим Иващенко А.Н. был заключен срочный служебный контракт на три года. По истечении двух лет представитель нанимателя уведомил

Иващенко о расторжении с ним служебного контракта и освобождения от замещаемой должности гражданской службы за 7 дней.

Прав ли представитель нанимателя в данном случае? В каких случаях представитель нанимателя своими действиями не нарушает законодательство о государственной гражданской службе?

### **Задание № 16**

Гражданский служащий уволен с гражданской службы в связи с тем, что, по мнению представителя нанимателя, он осуществлял предпринимательскую деятельность. Данный вывод сделан на том основании, что служащий сдает по договору найма квартиру, которая перешла к нему по наследству. Статуса индивидуального предпринимателя данный служащий не имеет. Правомерно ли увольнение в данном случае?

### **Задание №17**

В марте 2025 г. был объявлен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы. Вакантная должность начальника отдела развития социального партнерства. В состав конкурсной комиссии включена Симонова В.В., руководитель отдела. Среди претендентов на вакантную должность имеется Соколова И.И., которая является дочерью Симоновой В.В.

Каков порядок действий Симоновой В.В.? Каком образом должен поступить представитель нанимателя?

### **Задание № 18**

Работающий по контракту глава администрации муниципального образования Б. 22 января 2025 года был осужден областным судом по ч. 1 ст. 264 УК (Нарушение лицом, управляющим автомобилем, трамваем либо другим механическим транспортным средством, правил дорожного движения или эксплуатации транспортных средств, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - наказывается ограничением свободы на срок до пяти лет, либо арестом на срок от трех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права управлять транспортным средством на срок до трех лет или без такового) и приговорен к лишению свободы на два года условно. 1 февраля по решению представительного органа муниципального образования контракт с ним был расторгнут. 5 февраля бывший глава администрации обратился в суд с иском о восстановлении в должности. В исковом заявлении он указал, что в соответствии со ст. 83 ТК «трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон... осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу». В данном случае вынесенный приговор суда не препятствует исполнению им своих обязанностей, следовательно, решение о расторжении с ним контракта противоречит трудовому законодательству.

Какое решение примет суд?

### **Задание № 19**

Государственный служащий Петренко П.П. был уволен с государственной службы в связи с приобретением им гражданства Израиля. Петренко П.П. не согласился с увольнением и обратился в суд с иском о восстановлении на службе. Свои требования он аргументировал тем, что основанием расторжения служебного контракта с государственным служащим является выход из гражданства Российской Федерации. Петренко П.П. же гражданство Российской Федерации сохранил.

Разрешите спор по существу.

### **Задание № 20**

При составлении городской думой типового контракта для главы администрации городского округа к ней обратился губернатор области с требованием внести предлагаемые им условия в контракт. Свои требования он мотивировал тем, что глава администрации городского округа помимо решения вопросов местного значения, занимается и реализацией отдельных государственных полномочий, в том числе и финансируемых субъектом Федерации. Депутаты городской думы отказались это сделать, указав, что местное самоуправление независимо от государства и губернатор не может вмешиваться в управление муниципальным образованием.

Кто прав в данной ситуации?

#### **Задание № 21**

Обязан ли государственный орган, в который поступает гражданин для прохождения государственной службы, оплатить стоимость медицинского обследования для выдачи медицинской справки претенденту?

#### **Задание № 22**

Иванов П.П., референт государственной гражданской службы М-ской области 3-го класса, с 15 января замещал должность главного специалиста-эксперта Министерства территориального развития. 03 июля того же года он назначен на должность ведущего консультанта того же Министерства.

Когда и какой классный чин можно присвоить Иванову П.П.?

#### **Задание № 23**

Правомерен ли отказ представителя нанимателя в приеме гражданина на государственную гражданскую службу в связи с тем, что его непосредственным начальником становится бывшая супруга данного гражданина?

#### **Задание № 24**

Государственный служащий Иванов Н.К. появился на службе в состоянии алкогольного опьянения. За это нарушение служебной дисциплины Иванов Н.К. был переведен сроком на один месяц на нижеоплачиваемую должность. За отказ выйти на новую должность Иванов был уволен за прогул.

Правомерно ли поступил представитель нанимателя? Какие дисциплинарные взыскания могут применяться к Иванову Н.К.? Обоснуйте ответ.

#### **Задание № 25**

В исполнительном органе государственной власти утверждены список лиц, подлежащих аттестации, график проведения аттестации. Проведение аттестации гражданских служащих назначено на 10 июля. Секретарь аттестационной комиссии ознакомил гражданских служащих с графиком 01 июня, кроме одного гражданского служащего. Данный гражданский служащий отсутствовал на службе в течение нескольких дней по причине временной нетрудоспособности. Секретарь комиссии решил, что сроки до начала проведения аттестации позволяют ознакомить отсутствующего гражданского служащего с графиком аттестации. За день до начала проведения аттестации гражданский служащий так и не излечился.

Какие действия должен произвести секретарь аттестационной комиссии в отношении гражданского служащего, находящегося на амбулаторном лечении?

#### **Задание № 26**

Разговаривают два претендента на должности гражданских служащих С-ской области: - С тебя отпечатки пальцев снимали? - Нет. - А с меня сняли. Законно ли это?

Действительно, нужно ли при поступлении на гражданскую государственную службу субъекта Российской Федерации проходить дактилоскопическую регистрацию?

### **Задание № 27**

В министерстве культуры В-ой области проводится конкурс на замещение вакантной должности в организационном отделе. На участие в конкурсе документы подали четыре человека. Стало известно, что гражданин И., участвующий в конкурсе, является братом председателя конкурсной комиссии.

Возможно ли дальнейшее участие в конкурсе гражданина И.? Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

### **Задание № 28**

Ведущий специалист отдела Правительства К. области как офицер запаса был приглашен на торжественное собрание, посвященное Дню защитника Отечества, которое проводила местная организация общественного объединения «Союз российских офицеров». На этом собрании за заслуги перед Отечеством и большой личный вклад он был награжден медалью Г.К. Жукова, учрежденной данным общественным объединением.

Имел ли право принимать эту награду гражданский служащий? Как в таком случае он обязан поступить?

### **Задание № 29**

В Правительстве В-ой области был сформирован кадровый резерв. Процесс формирования кадрового резерва проходил следующим образом: сотрудники Департамента государственной службы и кадров из имеющейся базы данных отобрали по каждому подразделению правительства 2-3 государственных служащих, которые в течение последних лет не имели взысканий, демонстрировали высокие результаты деятельности и не были старше 50 лет.

Правомерен ли такой способ формирования кадрового резерва? Обоснуйте.

### **Задание № 30**

Имеет ли право работодатель принять на работу бухгалтером по совместительству женщину, являющуюся государственным гражданским служащим.