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 «31» августа 2026 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: очно-заочная

Год набора: 2022

Москва, 2026 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 «30» июня 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации выпускников. 4

1.2. Место государственной итоговой аттестации в структуре образовательной программы, трудоемкость, формы и сроки проведения. 4

1.3. Материально-техническое обеспечение ггосударственной итоговой аттестации. 4

1.4. Учебно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации. 5

2. Оценочные материалы государственной итоговой аттестации. 10

2.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы. 10

2.2. Оценочные материалы, шкалы и критерии оценивания ГИА. 21

2.3. Шкалы и критерии оценивания по видам государственных аттестационных испытаний. 23

Приложение 3. Перечень заданий комбинированного и закрытого типов для государственного экзамена. 35

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 ггосударственной 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. Акмалова А.А., Капицын В.М. Системе государственного и муниципального управления : учебник / А.А. Акмалова, В.М. Капицын. — Москва : МНФРА-М, 2026. — 414 с. + Доп. материалы — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-106932-5. — URL: https://znanium.ru/read?id=468478
2. Гайнанов Д.А., Атаева А.Г., Закиров И.Д. Теория и механизмы современного государственного управления: учебное пособие / Д.А. Гайнанов , А.Г. Атаева, И.Д. Закиров. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-101219-2. — URL: https://znanium.ru/read?id=444835
3. Комиссаров А.Г, Морозом М.Ю., Прибыткова Л.В. Основы государственной и муниципальной службы, - М., 2024.
4. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы: Курс лекций. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 330 с.
5. Нечипоренко В.С., Шкелева Т.О. Кадровая политика в государственной гражданской службе. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2013. – 262 с.
6. Нечипоренко, В. С. Кадровая политика в государственной гражданской службе: монография. - Саратов : Научная книга, 2013. - 263 с.
7. Нечипоренко В.С. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. М., 2018
8. Нечипоренко В.С., Прибыткова Л.В. Муниципальная служба – институт управления. - М.: МАКС-Пресс, 2017.
9. Овсянников Ю.Н. Государственная служба Российской Федерации: учебник /Ю.Н. Овсянников. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 284 с. – (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-112125-2. — URL: https://znanium.ru/read?id=446950
10. Понкин, И.В. Общая теория публичного управления: Избранные лекции / МИГСУ РАНХиГС при Президенте РФ. – М., 2013. – 196 с.
11. Сережко Т. А. Этика государственной и муниципальной службы : учебно-методическое пособие / Т. А. Сережко. — Москва : Издательство Юрайт, 2016. — 309 с. — ISBN 978-5-16-105222-8. — URL: https://znanium.ru/read?id=163462
12. Соловьев А.И. Государственная политика и управление: Учебное пособие для вузов / Под редакцией А.И. Соловьева. —Москва : Издательство «Аспект Пресс», 2018. — 480 с. . — ISBN 978-5-7567-0981-0. —URL: https://znanium.ru/read?id=343555
13. Цыпин И.С. Государственное регулирование экономики : учебник / И.С. Цыпин, В.Р. Веснин. —Москва : ИНФРА-М, 2023. — 296 с. + Доп. материалы — (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-102369-3.с— URL: https://znanium.ru/read?id=430281
14. Чиркин В.Е. Системе государственного и муниципального управления : учебник для бакалавриата / В.Е. Чиркин. — 6-е изд., перераб. - Москва : Норма: ИНФРА-М, 2023. — 400 с. ISBN 978-5-16-107528-9. —URL: https://znanium.ru/read?id=426451

Дополнительная литература

1. 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.
2. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография. Изд 2-е, доп. М.: Изд-во РАГС, 2008. – 312 с.

3. Вагина Л.В. Актуальные проблемы реформирования государственной службы Российской Федерации: Учебное пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 116 с.

4. 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

5. 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.

6. 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.

7. 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.

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

9. 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.

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

11. 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.

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

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

14. 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.

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

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

17. 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.

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

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

20. 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.

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

Нормативные правовые документы

1. Конституция (Основной закон) Российской Федерации.
2. О Конституционном Суде Российской Федерации. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 г. №1-ФКЗ.
3. О судебной системе Российской Федерации. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 г. №1-ФКЗ.
4. О Правительстве Российской Федерации. Федеральный конституционный закон от 06.11.2020 г. № 4-ФКЗ.
5. О порядке принятия в Российскую Федерацию и образования в её составе нового субъекта Российской Федерации. Федеральный конституционный закон от 17.12.2001 г. №6-ФКЗ.
6. О Верховном Суде Российской Федерации и прокуратуре Российской Федерации. Закон Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 05.02.2014 г. №2-ФКЗ.
7. О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов Российской Федерации – Республики Крым и города федерального значения Севастополя. Федеральный конституционный закон от 21.03.2014 г. №6-ФКЗ.
8. О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта — Донецкой Народной Республики. Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 г. № 5-ФКЗ
9. О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта — Луганской Народной Республики. Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 г. № 6-ФКЗ
10. О принятии в Российскую Федерацию Запорожской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта — Запорожской области. Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 г. № 7-ФКЗ
11. О принятии в Российскую Федерацию Херсонской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта — Херсонской области. Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 г. № 8-ФКЗ
12. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ.
13. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Ч.1 от 30 ноября 1994г. №51-ФЗ; Ч.2 от 26.01.1996г. №14-ФЗ; Ч.3 от 26.11.2001г. №146-ФЗ; Ч.4 от 18.12.2006г. №230-ФЗ.
14. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ.
15. Федеральный закон от 05.07.1999 №133-ФЗ «О статусе сенатора Российской Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»
16. Федеральный закон от 17 ноября 1995 г. №168-ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации»
17. Федеральный закон от 26 сентября 1997 года №125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»
18. Федеральный закон от 11 июля 2001 года №95-ФЗ «О политических партиях»
19. Федеральный закон от 12 июня 2002 г. №67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»
20. Федеральный закон от 10.01.2003 г. №19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации»
21. Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
22. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
23. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

24. Федеральный закон от 04.04.2005 года №32-ФЗ «Об общественной палате Российской Федерации»

25. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

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

27. Федеральный закон от 17.07.2009 г. № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»

28. Федеральный закон Российской Федерации от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».

29. Федеральный закон от 22.02.2014 №20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации».

30. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»

31. Федеральный закон от 18.07.2015 г. №224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

32. Федеральный закон от 31.07.2020 г. №248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»

33. Федеральный закон от 21.12.2021 г. №414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации»

34. Федеральный закон от 20.03.2025 г. №33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти»

35. Указ Президента Российской Федерации от 23.05.1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти»

36. Указ Президента Российской Федерации от 13.05.2000 № 849 «О полномочном представителе Президента Российской Федерации в федеральном округе»

37. Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»

38. Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»

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

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

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

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

43. Указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. №821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»

44. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»

45. Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. №1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года»

46. Указ Президента РФ от 09.02.2013 №126 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров»

47. Указ Президента РФ от 31 декабря 2015 г. №683 «О Стратегии государственной национальной безопасности Российской Федерации»

48. Указ Президента РФ от 16.01.2017 №13 «Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года»

49. Указ Президента Российской Федерации от 16.01.2017 №16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы»

50. Указ Президента РФ от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа»

51. Указ Президента Российской Федерации от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти».

52. Указ Президента РФ от 21.02.2019 №68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации».

53. Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы»

54. Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. №809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»

55. Указ Президента РФ от 07.05.2024 №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»

56. Указ Президента Российской Федерации от 14 ноября 2024 г. № 974 «О государственных должностях Российской Федерации»

57. Указ Президента Российской Федерации от 14 ноября 2024 г. № 975 «Об утверждении перечня типовых государственных должностей субъектов Российской Федерации»

58. Постановление Правительства Российской Федерации от 13.08.1997 № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации»

59. Постановление Правительства Российской Федерации от 19 января 2005 г. № 30 «О Типовом регламенте взаимодействия федеральных органов исполнительной власти»

60. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.02.2010 № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов (вместе с "Правилами проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов", "Методикой проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов")»

61. Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации за 2015-2026 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

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-страница?regionId=45000000

Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров http://gossluzhba.gov.ru/

Информационный канал Государственной Думы 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:

№ п.п.	Содержание ВКР	Код формируемой компетенции	Ключевой индикатор достижения компетенции	Форма контроля
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	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	Консультации с руководителем ВКР

		регулирующего воздействия для управления в экономической, социальной и других сферах государственного и муниципального управления	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 знание и навыки межличностных, групповых и организационных взаимодействий в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	
		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 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	
		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 управленческой деятельности процедуры применения дисциплинарных взысканий	
		ПКс-5 способен владеть навыками организационного проектирования системы и процессов управления кадровым составом	Демонстрирует способность принимать участие в разработке проектов управления различными социальными	

		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	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	Демонстрирует способность применять знание основ возникновения и разрешения конфликтов на государственной и муниципальной службе, в	

		интересов, служебных споров и умение применять их на практике	том числе, конфликта интересов, служебных споров и умение применять их на практике	
2	Разделы 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	Консультации с руководителем ВКР
		ПКр-5 Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	Демонстрирует знание и навыки межличностных, групповых и организационных взаимодействий в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	
		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 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	
		ПКс-3 способен демонстрировать знание системы запретов и ограничений, связанных с	Демонстрирует знание системы запретов и ограничений, связанных с государственной и	

		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	муниципальной службой. Демонстрирует умение проводить служебные проверки фактов их несоблюдения, а также коррупционных правонарушений. Способен реализовывать 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	Демонстрирует способность принимать	

		внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, органами охраны правопорядка и безопасности, судами)	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 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 руководителем ВКР
		ПКр-5 Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	Демонстрирует знание и навыки межличностных, групповых и организационных взаимодействий в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	
		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 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	
		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 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	Демонстрирует способность применять современные методы сбора и анализа материалов по проблемам эффективного государственного и муниципального управления, разрабатывать	

		государственных и муниципальных служащих	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	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	Предварительная оценка в процессе проведения процедуры предзащиты ВКР (при наличии)

		и других сферах государственного и муниципального управления	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 знание и навыки межличностных, групповых и организационных взаимодействий в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	
		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 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	
		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 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	Демонстрирует способность принимать участие в разработке проектов управления различными социальными процессами на отдельных территориях с использованием данных об	

		распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, умение формировать бюджет затрат на оплату труда государственных и муниципальных служащих и контролировать его исполнение	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	

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:

Виды выпускной квалификационной работы:

научно-исследовательская работа: представляет собой вид ВКР, характеризующий исследовательскую деятельность, осуществляемую на основе теоретического анализа четко обозначенной проблемы, объекта и предмета исследования;

научная статья: самостоятельная работа обучающегося, обосновывающая актуальность и научную значимость проблемы, выбор методов исследования, описание экспериментов, представление собственного вклада обучающегося в результаты исследования, описанные в статье, автором которой является обучающийся, демонстрирующая уровень подготовленности обучающегося к самостоятельной профессиональной деятельности;

проектная работа: представляет собой вид ВКР, предполагающий разработку конкретного проекта, который будет направлен на решение определённой проблемы и создание нового продукта или услуги в определенной профессиональной сфере.

Проектная работа также может быть выполнена в виде:

стартапа;

общественного проекта;

творческого проекта,

технического проекта;

методической работы;

иной проектной работы по решению директора ИГСУ.

Научно-исследовательский вид ВКР должен выполняться исключительно в индивидуальном порядке. Остальные виды ВКР могут выполняться как индивидуально, так и группой обучающихся совместно.

Отличительными признаками научно-исследовательской работы являются:

наличие четко обозначенной проблемы, объекта, предмета, цели и задачи исследования;

выявление общих закономерностей, принципов, особенностей изучаемого явления путем обработки и интерпретации теоретического материала;

использование теоретических методов исследования;

результатом исследования является выявление общих закономерностей, принципов, особенностей изучаемого явления путем обработки и интерпретации представленного материала.

ВКР в виде научной статьи должна выполняться в индивидуальном порядке, или в соавторстве с руководителем ВКР, при этом собственный вклад обучающегося в результаты исследования, описанные в статье, должен превалировать.

ВКР в виде научной статьи может быть представлена к защите при следующих условиях:

статья подготовлена и опубликована или принята к публикации за период обучения в Академии (при наличии справки из журнала с указанием номера журнала, в котором планируется опубликовать статью);

к моменту принятия решения о рекомендации защиты ВКР в виде научной статьи статья опубликована или принята к публикации в научных журналах из списка, формируемого управлением наукометрии и рейтингового продвижения Академии и доводимого до сведения обучающихся одновременно с РП ГИА;

статья написана индивидуально или в соавторстве с руководителем ВКР;

обучающийся должен внести ключевой вклад в исследование;

статья является научной, то есть рассматривает проблемы, которые решены экспериментальным или теоретическим путём (обзорные статьи не могут быть основой для защиты ВКР в виде научной статьи).

ВКР, выполненная в виде проектной работы, в том числе стартап, общественный, творческий проекты, а также методическая работа представляет собой работу, которая ориентирована на практическое применение полученных знаний и навыков для решения конкретной задачи.

Главной особенностью проектной работы является решение практической задачи/проблемы заказчика/проекта. Вместо углубленного теоретического анализа внимание уделяют разработке, реализации и оценке эффективности проекта.

Для подтверждения практической значимости исследовательских результатов и возможности применения их на практике на заседание ГЭК может быть представлен акт о внедрении ВКР. Акт о внедрении ВКР должен быть подписан представителем организации, в которой внедрена разработка, и заверен печатью данной организации.

Стартап: представляет собой вид ВКР, предполагающий разработку коммерчески перспективного и (или) инновационного проекта, продукта или услуги, который может быть реализован при поддержке инвесторов. Данный вид ВКР дополнительно характеризуется наличием бизнес-модели и финансового плана.

Общественный проект: представляет собой вид ВКР, предполагающий проведение комплексного исследования и разработки социально-значимого проекта, направленного на решение актуальных общественных проблем и улучшение качества жизни общества.

Творческий проект: представляет собой вид ВКР, предполагающий создание оригинальной творческой разработки в профессиональной сфере с элементами художественного и (или) креативного решения.

Технический проект: представляет собой вид ВКР, предусматривающий создание инновационных устройств, технологий, баз данных, компьютерных программ, мобильных приложений и т.д.

Методическая работа: представляет собой вид ВКР, предполагающий разработку, адаптацию или модификацию различных измерительных методик. Целью методических ВКР является разработка авторского или адаптация/ модификация существующего психодиагностического/ измерительного инструментария.

Под разработкой методики понимается создание собственной оригинальной методики, имеющей теоретико-методологическую основу.

Адаптация методики предполагает перевод зарубежной методики.

Под модификацией понимается смешанный вариант работы, при котором переводится зарубежная методика с некоторыми изменениями или берется уже готовая отечественная и модифицируется для специфических психодиагностических задач или для приведения устаревшей методики к современным реалиям.

Рекомендуемый объем ВКР (без учета приложений) по программам бакалавриата составляет 40-60 страниц.

Для ВКР минимальный уровень оригинальности с цитированием и самоцитированием должен составлять не менее 70%. При этом объем цитирования и самоцитирования не должен превышать 20%.

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	**Словесное**	**Критерии оценки**	**Уровень освоения компетенций**

выражение	выражение		
5	**ОТЛИЧНО**	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 анализ проблемы, объекта и предмета исследования, научно-практическую значимость результатов с самостоятельными выводами и рекомендациями; При написании и защите обучающейся продемонстрировал использование цифровых технологий; 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; Работа выполнена с соблюдением всех требований, предъявляемых к оформлению ВКР и оригинальности текста; Ответы на вопросы исчерпывающие, свидетельствующие об отличной теоретической и практической подготовке выпускника к профессиональной деятельности	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал продвинутый уровень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой
4	**ХОРОШО**	Тема раскрыта в основном в полном объеме, но отдельные аспекты требуют более глубокой проработки, актуальность обоснована; При подготовке работы использованы в целом актуальные материалы, однако использование современных	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал высокий уровень сформированности компетенций, предусмотренных

		достижений науки и практики, а также эмпирических данных недостаточно полное; Проведен анализ проблемы, объекта и предмета исследования. Выводы и рекомендации в основном самостоятельны, но носят несколько общий характер и/или недостаточно детализированы; Доклад отражает ключевые положения работы (актуальность, цели, задачи, выводы); При защите обучающийся в целом продемонстрировал владение материалом, однако ответы на некоторые вопросы комиссии были неполными и потребовали дополнительных разъяснений; Работа в основном соответствует предъявляемым требованиям по оформлению и оригинальности.	образовательной программой
3	**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**	Тема раскрыта не в полном объеме, некоторые ее аспекты остались без внимания, обоснование актуальности носит поверхностный характер. Источниковая база работы недостаточна, устарела или не в полной мере соответствует заявленной проблематике, практическая составляющая развита слабо или отсутствует; 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; Доклад структурно представлен, но не отражает в полной мере логики и содержания исследования; Ответы на вопросы вызвали затруднения, демонстрируют слабую ориентацию в материале и недостаточную подготовку к защите;	Выпускник в ходе подготовки и защиты ВКР продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП

		В работе имеются существенные замечания по оформлению и/или оригинальности текста.	
2	**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**	Тема работы не раскрыта, актуальность не обоснована или ее обоснование несостоятельно; Использованные материалы неактуальны, не соответствуют теме или их объем критически недостаточен для проведения исследования; 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; Доклад не структурирован, не отражает содержания работы; Обучающийся не смог ответить на базовые вопросы по теме исследования, что свидетельствует о его неподготовленности; Работа выполнена с грубыми нарушениями требований к оформлению и/или не соответствует критериям оригинальности.	**Компетенции не сформированы**

Шкала оценивания государственного экзамена:

Цифровое выражение	**Словесное выражение**	**Критерии оценки**	**Уровень освоения компетенций**
5	**ОТЛИЧНО**	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, 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, включенным в государственный экзамен, но и видит	Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал продвинутый уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОП

		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.	
4	**ХОРОШО**	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 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.	Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал повышенный уровень сформированности компетенций, предусмотренных ОПОП
3	**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**	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.	Выпускник во время сдачи государственного экзамена продемонстрировал базовый уровень сформированности компетенций,

		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.	предусмотренных ОПОП
2	**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**	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 реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на поставленные членами комиссии вопросы или затрудняется с ответом.	Компетенции не сформированы

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. Компетентностный 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

76. Привлечение молодежи на государственную /муниципальную службу

77. Формирование Молодежного совета в органах публично власти

78. Формирование положительного имиджа органов публичной власти

79. Брендинг государственной гражданской/муниципальной службы

80. Наставничество на государственной гражданской службе /муниципальной службе

81. Разработка и реализация региональной/муниципальной молодежной политики.

82. Совершенствование антикоррупционной политики в органах публичной власти.

83. Управление трудовыми ресурсами и занятостью в муниципальном образовании.

84. Социальные сети в деятельности органов публичной власти.

85. Развитие территории муниципального образования.

86. Формирование эффективной коммуникации и обратной связи органов публичной власти с населением.

87. Вовлечение населения муниципального образования в вопросы развития территории.

88. Поддержка семей ветеранов и военнослужащих создание условий для их благополучия (на примере военнослужащих специальной военной операции).

89. Воспитание подрастающего поколения в духе традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

90. Укрепление престижа и роли семьи в государстве.

91. Государственная миграционная политика в России: актуальное состояние и перспективы развития.

92. Государственные программы как инструмент управления субъектом Российской Федерации (муниципальным образованием).

93. Развитие программно-целевого управления в России на федеральном уровне.

94. Развитие программно-целевого управления в субъектах Российской Федерации.

95. Применение проектного подхода в государственном управлении на примере национального проекта «Экология»

96. Реализация проектного подхода в государственном управлении на примере национального проекта «Образование»

97. Национальный проект «Демография» как инструмент государственной кадровой политики

98. Реализация национального проекта «Здравоохранение»: результаты и перспективы осуществления

99. Реализации национальных проектов Российской Федерации в сфере……: проблемы и перспективы

100. Кадровое обеспечение национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»

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

Руководитель территориального подразделения в интервью местному СМИ резко критикует работу смежного ведомства, называет их сотрудников «непрофессионалами» и заявляет, что «они срывают реализацию нацпроекта». Позже запись интервью становится вирусной в соцсетях, а в вышестоящее ведомство поступает жалоба от коллег из критикуемого органа.

Какие нормы служебного поведения и этики нарушены в данной ситуации? Какими документами регулируется публичное поведение госслужащих и взаимодействие между ведомствами? Какие последствия для руководителя могут наступить? Предложите план действий для урегулирования ситуации и предотвращения подобных случаев в будущем.

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

Государственный орган объявляет конкурс на должность ведущего специалиста. Кадровики хотят использовать возможности ЕИСУКС: автоматизированную анкету, профтестирование и предварительный скоринг по компетенциям. На этапе приёма документов один кандидат отказывается заполнять анкету в электронном виде («у меня нет доступа к личному кабинету»), а второй просит заменить профтест на собеседование, ссылаясь на «неудобный формат».

Какие кадровые технологии допустимо применять при проведении конкурса на госслужбу, и какие из них обязательны по нормативным актам?

Опишите алгоритм проведения конкурса с использованием ЕИСУКС (этапы, роли кадровой службы, сроки, фиксация результатов).

Как поступить с кандидатами, которые отказываются от отдельных технологий? Можно ли исключить их из конкурса? Обоснуйте ссылками на нормы. Какие риски возникают при замене профтеста на собеседование без оснований? Приведите 2–3 риска

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

Госслужащий (главный специалист) подал заявление о включении в программу ротации между территориальными органами ведомства. Его руководитель против, мотивируя тем, что сотрудник «критически важен для отдела» и «не готов к самостоятельной работе на новом месте». При этом сотрудник прошёл оценку компетенций, имеет профильное ДПО и положительные отзывы.

Что такое ротация на госслужбе, какие цели она преследует и какими актами регулируется? Каковы основания и порядок включения в ротацию? Кто принимает

решение и какие факторы учитываются? Может ли руководитель подразделения заблокировать ротацию? Какие механизмы защиты прав сотрудника существуют?

Задание № 11

В апреле 2026 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 2026 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 2026 г. по результатам аттестации аттестационной комиссией было принятое решение о соответствие замещаемой должности гражданской службы. Ивановой А.Н. была представлена справка медицинского учреждения от 8 ноября 2026 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 2026 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 2026 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

Молодой специалист принят на должность специалиста 2 разряда. Ему назначили наставника (опытный сотрудник того же отдела), но наставник загружен срочными поручениями и фактически не проводит регулярные встречи. Через 3 месяца сотрудник допускает ошибки в подготовке проектов документов и жалуется на отсутствие поддержки. Руководитель хочет применить дисциплинарное взыскание.

Какие кадровые технологии применяются для адаптации впервые поступивших госслужащих? Назовите не менее 3 инструментов.

Какие обязанности возлагаются на наставника и подразделение по адаптации? Какими документами это закрепляется?

Можно ли применить дисциплинарное взыскание, если ошибки связаны с недостаточной адаптацией? Опишите алгоритм действий руководителя и кадровой службы.

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 ходе проверки сведений о доходах выяснилось, что государственный служащий не отразил в справке банковский счёт с остатком более 100 000 рублей. Он пояснил, что забыл указать счёт, так как давно им не пользовался, а ошибка не носит системного характера. Представитель нанимателя принял решение уволить служащего в связи с утратой доверия на основании ст. 59.2 ФЗ № 79-ФЗ.

Есть ли в описанной ситуации основание для увольнения в связи с утратой доверия? Что считается «заведомо недостоверными или неполными сведениями» в судебной практике?

Какие доказательства должны быть собраны для подтверждения факта нарушения?

Какие факторы представитель нанимателя обязан учесть при принятии решения (тяжесть проступка, обстоятельства, предшествующее поведение)?

Какие последствия наступают для служащего после такого увольнения (например, внесение в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия)?

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

По итогам аттестации комиссия пришла к выводу, что служащий не соответствует замещаемой должности из-за недостаточного профессионального уровня (не владеет необходимыми навыками работы с профильным ПО, допускает системные ошибки в аналитических материалах). Представитель нанимателя предложил служащему перевод на другую должность в том же органе, но тот от перевода отказался. После этого служащего уволили по основанию «несоответствие вследствие недостаточного профессионального уровня, подтверждённого результатами аттестации» (п. 1 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79-ФЗ).

Достаточно ли одного заключения аттестационной комиссии для увольнения, или требуются дополнительные доказательства?

Обязан ли представитель нанимателя предложить перевод на иную должность перед увольнением по этому основанию? В каких случаях это не требуется?

Какие аргументы служащий может привести в суде, чтобы оспорить увольнение?

Как правильно зафиксировать факт отказа от перевода?

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

У служащего уже есть неснятое дисциплинарное взыскание (выговор) за несвоевременную подготовку отчёта. Спустя несколько месяцев он вновь нарушил должностные обязанности — не провёл в срок проверку по обращению гражданина. Представитель нанимателя решил уволить его по основанию «неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания» (п. 2 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79-ФЗ).

Какие условия должны быть соблюдены одновременно, чтобы увольнение по этому основанию было законным?

Какие документы подтверждают факт каждого нарушения? Обязательно ли затребовать у служащего письменные объяснения перед наложением каждого взыскания?

Как учитывается срок действия ранее наложенного дисциплинарного взыскания (считается ли оно погашенным)?

Какие риски оспаривания такого увольнения в суде существуют и как их минимизировать?