



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования
"Алтайский экономико-юридический институт"

Алтайский экономико-юридический институт

Кафедра управленческих дисциплин



Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

(программа академического бакалавриата)

Профиль подготовки

"Государственная и муниципальная служба"

Барнаул 201_

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Цель государственной итоговой аттестации.....	3
2. Результаты освоения ОП ВО.....	4
3. Содержание разделов.....	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	25
5. Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации (государственный экзамен).....	26
6. Выпускная квалификационная работа.....	36
7. Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации (выпускная квалификационная работа).....	49
8. Материально-техническое и программное обеспечение государственной итоговой аттестации.....	58
9. Приложения.....	59

Введение

Настоящая программа предназначена для подготовки и сдачи государственного междисциплинарного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы студентами очной и заочной форм обучения, оканчивающих Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования "Алтайский экономико-юридический институт" по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, профиль подготовки "Государственная и муниципальная служба" (программа академического бакалавриата).

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования определены государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, которые учтены в настоящей программе государственной итоговой аттестации. Содержание программы охватывает наиболее важные вопросы таких дисциплин, как "Экономическая теория", "Теория управления", "Государственная и муниципальная служба", "Основы управления персоналом".

Программа включает 4 дисциплины:

1. Экономическая теория
2. Теория управления
3. Государственная и муниципальная служба
4. Основы управления персоналом

В соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" государственная итоговая аттестация выпускников, завершающих обучение по программе высшего образования в высших учебных заведениях, является обязательной.

1. Цель государственной итоговой аттестации

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника высшего учебного заведения к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

В соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования итоговая государственная аттестация выпускников включает:

- государственный междисциплинарный экзамен;
- защиту выпускной квалификационной работы.

При условии успешного прохождения установленных видов государственной итоговой аттестации, Государственная экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении квалификации бакалавра по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и выдаче диплома, установленного Минобрнауки России образца, об образовании и квалификации.

К государственному междисциплинарному экзамену по направлению допускаются лица, завершившие полный курс по профессиональной образовательной программе и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Сдача государственного междисциплинарного экзамена проводится на открытых заседаниях государственных экзаменационных комиссий, состоящих из председателя ГЭК, утвержденного Минобрнауки России, научно-педагогического персонала Института, представителей организаций потребителей кадров выпускников.

В настоящей программе даны общие требования по специальной подготовке (по разделам). В программе представлены примерные вопросы, включаемые в экзаменационные билеты.

Государственный междисциплинарный экзамен наряду с требованиями к содержанию дисциплин учитывает также требования к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата, предусмотренные федеральным государственным образовательным стандартом.

2. Результаты освоения ОП ВО

Выпускник по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, профиль подготовки "Государственная и муниципальная служба" (программа академического бакалавриата), должен обладать следующими компетенциями: ОК-3, ОК-6, ОПК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-12, ПК-19, ПК-21, ПК-24.

а) общекультурными (ОК):

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

б) общепрофессиональными (ОПК):

- владение навыками составления бюджетной и финансовой отчетности, распределения ресурсов с учетом последствий влияния различных методов и способов на результаты деятельности организации (ОПК-5);

в) профессиональными (ПК):

- умение определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-1);
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);
- умение применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов (ПК-3);
- способность проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-4);
- способность разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12);
- способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19);
- умение определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21);
- владение технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам (ПК-24).

3. Содержание

1. Экономическая теория

1.1. Предмет и метод экономической теории.

Предмет экономической теории. Основные экономические понятия и категории. Модели человека в экономической теории. Потребности общества и проблемы их удовлетворения. Экономические блага и их классификация. Полные и частичные взаимодополняемость и взаимозамещение благ. Экономические ресурсы (факторы производства): земля, капитал, рабочая сила. Понятие редкости ресурсов. Сущность и критерии экономической эффективности.

Функции экономической теории: познавательная, методологическая, практическая. Экономическая теория как фактор оптимизации экономической стратегии и экономической

политики. Макро- и микроэкономика. Методы научного анализа экономических явлений и процессов. Научная абстракция. Индукция и дедукция. Экономическое моделирование. Графики как способ иллюстрации экономических зависимостей.

Экономические агенты (рыночные и нерыночные), собственность и хозяйствование: структура прав, передача прав, согласование обязанностей. Экономические интересы и цели; средства их реализации. Экономические ограничения. Проблема выбора в экономике. Экономическая стратегия и экономическая политика. Компромисс общества между эффективностью и равенством, компромисс индивида между потреблением и досугом. Таблица и кривая производственных возможностей. Альтернативные издержки. Закон возрастающих альтернативных издержек.

1.2. Основы рыночного хозяйства. Механизм рынка.

Сущность и особенности рыночного хозяйства. Структура рынка и критерии его классификации. Структуризация рынка по объектам, субъектам, уровню насыщения, степени зрелости и ограниченности конкуренции, по соответствию действующему законодательству. Функции рынка. Конкуренция и ее виды в условиях рыночной экономики. Затраты и результаты: общие, предельные и средние величины.

Спрос. Закон спроса и кривая спроса. Изменение спроса и величины спроса. Неценовые факторы спроса. Доходы потребителей, цены на сопряженные товары, потребительские ожидания и их влияние на изменение спроса в условиях современной рыночной экономики. Индивидуальный и рыночный спрос. Предложение. Закон предложения и график предложения. Неценовые факторы предложения: изменение цен на ресурсы, совершенствование технологии производства, ожидания товаропроизводителей. Налоги и дотации, их влияние на предложение товаров и услуг.

Взаимодействие спроса и предложения. Метод сравнительной статики, его использование в процессе анализа изменений рыночного равновесия. Дефициты и излишки на товарных рынках. Сущность и механизм достижения рыночного равновесия. Равновесная цена.

1.3. Эластичность и процесс адаптации рынка.

Понятие и виды эластичности в экономике. Эластичность спроса и предложения. Ценовая эластичность спроса, методика ее определения. Коэффициент ценовой эластичности спроса. Основные факторы ценовой эластичности спроса: наличие и доступность товаров-заменителей, фактор времени. Области практического применения теории ценовой эластичности спроса.

Эластичность спроса по доходу. Перекрестная эластичность спроса. Учет показателей эластичности при установлении оптимального уровня цен и заработной платы; принятии инвестиционных решений; формировании основ налоговой политики.

Ценовая эластичность предложения. Фактор времени и изменение ценовой эластичности предложения. Адаптация предложения в краткосрочном и долгосрочном периодах.

1.4. Поведение потребителей и рыночный спрос.

Теории поведения потребителей. Предельная полезность и потребительский спрос. Суммарная и предельная полезность. Закон убывающей предельной полезности. Убывающая предельная полезность. Условие максимизации полезности. Правило равных предельных полезностей на единицу затрат.

Анализ спроса с использованием кривых безразличия. Карта кривых безразличия. Бюджетное ограничение и бюджетная линия. Эффект дохода и эффект замещения. Предельная норма замещения. Оценка потребительского поведения с использованием кривых безразличия.

1.5. Фирма и рынок. Основы анализа издержек производства.

Основы теории фирмы (предприятия). Сущность и экономические функции фирмы, предприятия. Фирма и соединение факторов производства. Классификация, внешняя и внутренняя среда функционирования фирмы. Затраты и результаты хозяйственной деятельности. Понятие общего, среднего и предельного продукта. Сравнительное преимущество. Производственная функция фирмы. Валовые выручка и издержки. Общие, средние и предельные величины выручки. Бухгалтерская и экономическая прибыль. Чистый денежный поток. Производство и фактор времени. Краткосрочный и долгосрочный периоды в экономическом

анализе функционирования фирм. Закон убывающей отдачи. Эффект отдачи от масштаба производства. Снижающаяся, повышающаяся и неизменная отдача от масштаба. Эффективность производства. Технический прогресс и развитие производства.

Определение и природа издержек фирмы. Виды издержек. Экономические и фактические издержки. Постоянные, переменные и общие издержки. Средние и предельные издержки. Динамика издержек. Правило минимизации издержек. Эффективность производства.

1.6. Теория фирмы и организационные формы бизнеса.

Технологический (функциональный) и институциональный подходы к исследованию природы фирмы. Сущность институционального подхода. Неинституциональная теория фирмы. Специфичность активов. Общие, специфические и интерспецифические активы. Классические, неоклассические и отношенческие (имплицитные) контракты.

Организационно-экономические формы хозяйственной деятельности. Индивидуальное частное предприятие. партнерство. Корпорация. Основные виды хозяйственных объединений. Особенности развития основных организационно-экономических форм хозяйственной деятельности в современной России.

Сущность, качественные и количественные критерии малого бизнеса. Структура малого бизнеса. Типы малых фирм и особенности их функционирования в условиях современной рыночной экономики. Венчурные фирмы в системе современного промышленного производства. Механизм государственной поддержки и стимулирования малого бизнеса.

1.7. Модели рынка. Механизм рынка совершенной конкуренции.

Основные модели рынка. Признаки рынка совершенной конкуренции: неограниченное число участников; абсолютная мобильность факторов производства; однородность одноименных товаров. Спрос на продукцию фирмы в условиях совершенной конкуренции. Определение оптимального объема производства, цены и прибыли в условиях совершенной конкуренции. Принцип сопоставления предельного дохода с предельными издержками. Максимизация прибыли. Конкурентная отрасль в долговременном периоде. Эффективность рынка совершенной конкуренции.

1.8. Несовершенная конкуренция.

Сущность и признаки чистой монополии. Условия возникновения монополии. Барьеры входа и выхода (в отрасли). Барьеры, препятствующие вступлению конкурентов в монополизированную отрасль: экономия, обусловленная ростом масштабов производства; монопольная собственность на экономические ресурсы. Естественная монополия. Спрос на продукцию фирмы-монополиста. Предельный доход в условиях чистой монополии. Определение цены и объема производства фирмы-монополиста. Монопольная прибыль в краткосрочном и долгосрочном периодах. Ценовая дискриминация. Экономические последствия монополии. Формы проявления и последствия монополизма в экономике современной России.

Сущность и основные признаки монополистической конкуренции. Механизм монополистической конкуренции. Экономическая прибыль фирмы в условиях монополистической конкуренции в краткосрочном и долгосрочном периодах. Дифференциация продукции и неценовая конкуренция фирм. Монополистическая конкуренция и экономическая эффективность.

Олигополия: понятие и масштабы распространения в современной экономике. Теория игр как средство исследования поведения фирм в олигополистических отраслях. Стратегия фирмы в условиях олигополии. Сговор и образование картелей. Жесткость цен и ценовое лидерство. Ценообразование по принципу «издержки плюс». Олигополия и экономическая эффективность. Влияние олигополии на развитие научно-технического прогресса: конкурентная точка зрения и теория Шумпетера-Гелбрейта.

1.9. Рынки факторов производства. Рынок рабочей силы и заработная плата.

Особенности рынков факторов производства. Динамика спроса на факторы производства. Концепция производного спроса. Предельный продукт и предельный доход факторов производства. Закон убывания предельного дохода и принцип оптимизации использования факторов производства.

Сущность и основные структурные элементы рынка рабочей силы. Спрос на рабочую силу и ее предельный продукт. Предложение рабочей силы в условиях совершенной конкуренции. Влияние демографических, географических и производственных факторов на предложение рабочей силы. Эффект замещения и эффект дохода на рынке рабочей силы. Факторы несовершенства конкуренции на рынке рабочей силы. Политика фирм в области установления заработной платы. Экономическая деятельность профсоюзов в сфере занятости населения и формирования ставок заработной платы. Монополия и монополия на рынке рабочей силы.

Номинальная и реальная заработная плата, механизм их формирования. Причины дифференциации заработной платы. Компенсирующие выплаты. Последствия дискриминации на рынке рабочей силы. Государственное регулирование рынка рабочей силы. Причины и последствия установления минимума

1.10. Рынок капитала, процент.

Сущность и использование капитала. Физический и денежный капитал. Основной и оборотный капитал. Амортизация и норма амортизации. Капитал и процентный доход. Норма доходности. Спрос и предложение на рынке капитала. Предельный продукт капитала и спрос на капитал и ссудный процент. Определение процентной ставки. Процентная ставка в условиях совершенной конкуренции. Реальная и номинальная процентная ставка. Сущность и факторы инвестиционного процесса. Оценка эффективности инвестиций. Принцип дисконтирования. Приведенная (дисконтированная) стоимость. Оценка будущих доходов и принятие инвестиционных решений. Дисконтированная стоимость и реальный доход по облигациям. Критерий чистой дисконтированной стоимости, его использование при принятии решений по инвестициям.

1.11. Рынок земли.

Сущность рынка природных ресурсов. Спрос и предложение на рынке природных ресурсов. Экономическая природа ренты. Чистая экономическая рента. Капитализация чистой экономической ренты. Разновидности ренты. Дифференциальная рента.

Земля как фактор производства. Особенности предложения земли. Цена земли. Земельная рента. Различия в производительности земли. Земельная рента и земельный налог. Аренда земли. Методы регулирования земельного рынка. Особенности рентных отношений в условиях крупных городов.

1.12. Предпринимательство, неопределенность и риск.

Сущность предпринимательства. Объективный характер, предпосылки и цели предпринимательской деятельности. Предпринимательство, неопределенность и риск. Учет фактора неопределенности в предпринимательской деятельности. Распределение риска во времени и в пространстве. Снижение риска посредством хеджирования. Страхование и распределение риска. Экономическая безопасность.

Асимметричная информация и неопределенность. Сущность и особенности функционирования рынков с асимметричной информацией. Асимметричная информация и разрушение рынка. Асимметричность информации на рынке страховых услуг и кредита. Пути решения проблем, порождаемых асимметричностью информации.

1.13. Государство в современной рыночной экономике.

Объективная необходимость государственного вмешательства в функционирование рыночной экономики. «Провалы рынка», их влияние на функционирование хозяйственных систем. Тенденция к усилению монополизма. Появление внешних эффектов (экстерналий). Усиление имущественной дифференциации населения. Макроэкономическая нестабильность.

Экономические функции государства. Формирование правовой базы, способствующей эффективному функционированию рынка. Защита конкуренции. Учет и нейтрализация внешних эффектов. Социально-ориентированное распределение и перераспределение ресурсов. Антициклическое регулирование и стабилизация экономики. Экономические последствия и масштабы государственного вмешательства в рыночную экономику в современных условиях.

1.14. Введение в макроэкономику. Основные макроэкономические категории и показатели.

Общественное воспроизводство, резидентные и нерезидентные институциональные единицы. Макроэкономические показатели. Валовой национальный продукт (ВНП) и валовой внутренний продукт (ВВП): производство, распределение и потребление. Способы расчета ВНП и ВВП. Методика расчета макроэкономических показателей по расходам и по доходам. Устранение «повторного счета» и добавленная стоимость. Чистый национальный продукт. Национальный доход. Личный располагаемый доход, конечное потребление.

Номинальные и реальные макроэкономические показатели. Исчисление ВНП в сопоставимых ценах. Индекс потребительских цен. Индекс цен ВВП (дефлятор ВВП). Инфлирование и дефлирование. Учет размеров, динамики реального ВВП при оценке экономического благосостояния общества. Показатель ВНП на душу населения.

1.15. Совокупный спрос и совокупное предложение. Макроэкономическое равновесие.

Использование модели «совокупный спрос - совокупное предложение» (AD - AS) в процессе исследования национального производства. Понятие совокупного спроса. Эффект богатства и эффект процентной ставки, их влияние на совокупный спрос. Совокупное предложение. Кривая совокупного предложения. Совокупное предложение в краткосрочном и долгосрочном периодах. Неценовые факторы совокупного спроса и совокупного предложения. Равновесие в модели «совокупный спрос - совокупное предложение»

Модели потребления, сбережений, инвестиций. Классическая саморегулирующаяся экономика. Закон Ж.-Б. Сэя. Кейнсианская теория макроэкономического равновесия. Инструментарий кейнсианской теории. Модель совокупных расходов Д. М. Кейнса («кейнсианский крест»). Предельная склонность к потреблению и предельная склонность к сбережению. Мультипликативный эффект и определение величины мультипликатора автономных расходов. Роль частных инвестиций и государственных расходов в изменении величины реального производства и достижении макроэкономического равновесия.

Основы теории инвестиций. Сбережения и инвестиции в модели совокупных расходов Д. М. Кейнса. Эмпирический анализ инвестиционных расходов. Принцип акселерации. Потенциальный уровень производства, инфляционный и рецессионный разрывы. ВКРадокс бережливости. Инвестиционные решения домохозяйств и фирм как функция процентной ставки. Равенство сбережений и инвестиций.

1.16. Современная фискальная (налогово-бюджетная) политика.

Сущность и виды макроэкономической стабилизационной политики. Теоретические основы фискальной политики, ее основные цели и виды. Дискреционная фискальная политика и ее инструменты. Недискреционная фискальная политика. Сущность и механизм действия системы автоматических (встроенных) стабилизаторов.

Проблемы эффективности фискальной политики. Стимулирующая фискальная политика, бюджетный дефицит и государственный долг. Эффект вытеснения: сущность и последствия. Пути решения проблем, порождаемых эффектом вытеснения. Наличие внутренних и внешних временных лагов при проведении фискальной (налогово-бюджетной) политики.

1.17. Рынок ценных бумаг: сущность, структура, особенности функционирования.

Сущность, структура и функции финансовых рынков. Рынок ценных бумаг. Экономическая природа ценных бумаг, их виды. Рынок государственных долговых обязательств. Казначейские векселя, среднесрочные векселя и облигации. Муниципальные облигации. Ценные бумаги корпораций. Акции. Рейтинг акций. Курсовая стоимость акций. Производные ценные бумаги. Фьючерсные и опционные контракты. Факторы, определяющие текущую стоимость ценной бумаги.

Структура рынка ценных бумаг. Первичный и вторичный рынок. Биржевой и внебиржевой оборот ценных бумаг. Фондовая биржа. Листинг и делистинг. Операции на фондовом рынке. Спекулятивные и страховые сделки на рынке ценных бумаг. Фондовые индексы. Деятельность посредников на фондовом рынке. Влияние государства на функционирование рынка ценных бумаг.

Основные теории фондового рынка. Гипотеза эффективного рынка. Теория рефлексивности Дж. Сороса.

1.18. Денежно-кредитная политика государства.

Сущность, эволюция и основные функции денег. Бартер и денежная экономика. Товарные деньги, бумажные деньги и банковские деньги. Деньги как средство обращения, мера стоимости и средство сбережения. Основные компоненты денежной массы: M1, M2, M3.

Денежное обращение (М. Фридмен), сеньораж, количественная теория денег, классическая дихотомия. Основные модели спроса на деньги. Спрос на деньги и количественная теория денег. Теория спроса на деньги в кейнсианской модели. Спрос на деньги для сделок и спекулятивный спрос. Стабильность спроса на деньги. Предложение денег. Равновесие денежного рынка.

Цели и инструменты денежно-кредитной политики. Политика дорогих и политика дешевых денег. Операции Центрального банка на рынке ценных бумаг. Регулирование учетной ставки. Изменение нормы обязательных банковских резервов. Денежный мультипликатор. Сильные и слабые стороны денежно-кредитной политики. Особенности осуществления денежно-кредитной политики в условиях современной России.

1.19. Равновесие рыночной системы. Модель IS-LM.

Взаимодействие товарного и денежного рынков. Равновесие на товарном рынке. Модель IS. Факторы, определяющие VKРаметры модели IS. Равновесие на денежном рынке. Модель LM. Факторы, определяющие VKРаметры модели LM. Макроэкономическое равновесие и реальная процентная ставка: модель IS-LM. Определение совокупного спроса с помощью модели IS-LM. Фискальная и денежно-кредитная политика в модели IS-LM с фиксированными ценами. «Ликвидная ловушка».

1.20. Проблема инфляции в современной рыночной экономике.

Сущность и формы проявления инфляции. Открытая и подавленная инфляция. Способы измерения уровня инфляции. Виды инфляции в зависимости от ее темпов: умеренная, галопирующая, гиперинфляция. Инфляция спроса и инфляция издержек. Инфляционные ожидания и их влияние на изменение макроэкономической ситуации.

Ожидаемая и непредвиденная инфляция. Экономические последствия непредвиденной инфляции. Перераспределение доходов между различными группами населения. Нарушение системы относительных цен и снижение объемов выпуска благ. Экономические последствия ожидаемой инфляции. Гиперинфляция и ее последствия.

Сущность и основные направления антиинфляционной политики. Политика заработной платы и цен. Приспособление к инфляции. Особенности и последствия инфляции в современной российской экономике.

1.21. Инфляция и безработица. Сущность и макроэкономические последствия безработицы.

Сущность и основные виды безработицы. Измерение безработицы. Уровень и продолжительность безработицы. Основные виды безработицы. Добровольная и вынужденная безработица. Модели добровольной и вынужденной безработицы. Факторы, определяющие уровень безработицы. Фрикционная, структурная и циклическая безработица. Полная занятость. Естественный уровень безработицы. Экономические последствия безработицы. Закон Оукена. Безработица и экономический цикл.

Взаимосвязь безработицы и инфляции. Кривая Филлипса. Кривая Филлипса в краткосрочном и долгосрочном периодах. Сдвиги кривой Филлипса. Стагфляция. Причины стагфляции. Инфляция издержек и стагфляция. Пути решения проблемы стагфляции. Сущность теории предложения. Кривая Артура Лаффера. Решение проблемы стагфляции на основе экономической теории предложения. Практическая реализация теории предложения. Стагфляция в экономике России. «Стагфляционная ловушка».

1.22. Основы теории экономических циклов.

Сущность экономических циклов. Причины циклических колебаний экономики. Экзогенные и эндогенные факторы экономических циклов. Продолжительность и виды экономических циклов. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные экономические циклы. Фазы среднесрочных экономических циклов.

Основные теории экономических циклов. Теории мультипликатора-акселератора. Теории политического делового цикла. Теории равновесного экономического цикла. Импульсно-распространительная теория циклов. Теория длинных волн Н. Кондратьева.

Механизм распространения среднесрочных циклических колебаний в теории мультипликатора-акселератора. Коэффициент капиталоемкости. Эффект мультипликатора-акселератора. Варианты циклических колебаний в модели мультипликатора-акселератора.

1.23. Экономический рост.

Сущность и основные показатели экономического роста. Факторы экономического роста: факторы предложения, спроса, распределения. Научно-технический прогресс и экономический рост. Типы экономического роста. Технологические уклады и «длинные волны». Сущность и преимущества интенсивного типа экономического роста. Современные теории и модели экономического роста, экономического цикла. Неокейнсианская теория. Неоклассическая модель экономического роста Р. Солоу. «Золотое правило накопления». Экономический рост и макроэкономическая стабильность. Государственное стимулирование экономического роста.

Характерные черты, факторы и динамика экономического роста в современных индустриальных странах. Снижение значимости сельскохозяйственного сектора экономики. Увеличение удельного веса сферы услуг. Урбанизация и экономический рост. Предпосылки и факторы экономического роста в современной России. Государственное стимулирование экономического роста в РФ.

1.24. Мировое хозяйство и международная торговля.

Сущность мирового хозяйства. Закрытая и открытая экономика. Основные этапы формирования и структура мирового хозяйства. Международное разделение труда как материальная основа формирования и развития мирового хозяйства. Международная специализация производства и международное производственное кооперирование: формы и тенденции развития. Основные показатели международного разделения труда.

Сущность основных теорий мировой торговли. Теория абсолютных и теория сравнительных преимуществ. Теория соотношения факторов производства Э. Хекшера и Б. Олина. ВКРадокс В. Леонтьева. Неотехнологические теории международной торговли. Теории международной торговли и внешнеэкономическая политика. Политика свободной торговли и протекционизм.

Мировой рынок товаров и услуг. Платежный и торговый баланс. Роль государства в поддержании положительной структуры платежного баланса и активного торгового баланса.

1.25. Экономические идеи традиционных обществ.

Натурально-хозяйственная идеология мыслителей и правителей Древнего Востока. Законы хозяйственной политики в Вавилоне при царе Хаммурапи. Древнекитайская экономическая мысль в учении Конфуция и в коллективном трактате «Гуань-цзы». Экономические воззрения Каутильи в древнеиндийском трактате «Артхашастра». Экономические идеи Ксенофонта, Аристотеля и Платона.

Экономические идеи Средневековья. Школа канонистов в ее теоретико-экономических постулатах. Экономические идеи Ф. Аквинского (1225 - 1274 гг.).

1.26. Меркантилизм и физиократы.

Меркантилизм - экономическая мысль периода становления рыночных отношений. Предмет и метод меркантилистской школы. Особенности раннего и позднего меркантилизма. Количественная теория денег. «Революция цен». Работы выдающихся меркантилистов: У. Стаффорда, А. Монкретьена, Т. Мена. Историко-экономическое значение меркантилизма.

Физиократия - специфическое течение в рамках перехода к первой экономической теории. Ф. Кэне (1694 - 1774 гг.), А. Р. Ж. Тюрго (1727 - 1781 гг.): их теория денег, стоимости, классов и дохода.

1.27. Классическая политическая экономия.

Общая характеристика и исторические причины возникновения классической политической экономии. Особенности предмета и метода нового этапа развития экономической мысли. Этапы эволюции классической политической экономии:

Экономическое учение У. Петти (1623 - 1687 гг.).

А. Смит (1723 - 1790 гг.) - автор первого учебника по экономической теории. Содержание книги «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.). Предмет и метод учения Смита. Теория разделения труда. Теория стоимости.

Завершение промышленного переворота в Западной Европе и его отражение в экономических учениях. Экономические взгляды Д. Рикардо (1772 - 1823 гг.). «Начала политической экономии...»: метод наследования. Теории стоимости, денег, капитала, доходов и воспроизводства. Экономическое учение Ж. Б. Сэя (1767 - 1832 гг.): теория трех главных факторов производства, «закон рынков». Экономические взгляды Т. Р. Мальтуса (1766 - 1834 гг.): теории народонаселения, стоимости, доходов и воспроизводства.

1.28. Экономические учения К. Маркса.

Экономическое учение К. Маркса (1818 - 1883 гг.). «Капитал»: методология, сущность. Новое в теориях стоимости, прибавочная стоимость, сущность заработной платы, прибыль и норма прибыли. Теория воспроизводства. К. Маркс об экономической модели идеального общества. Конец классической политической экономии.

1.29. Формирование неоклассического направления экономической мысли.

Маржинализм.

Маржинализм и «маржинальная революция». Законы Г. Госсена. Особенности этапов эволюции новой теории.

«Субъективное направление» политической экономии. Экономические идеи К. Менгера (1840 - 1921 гг.): предмет и метод изучения. Теории «ценности», доходов и обмена. Экономические воззрения О. Бем-Баверка (1851 - 1914 гг.) и Ф. Визера (1851 - 1926 гг.). Аддитивный способ определения суммарной полезности. Теория ожидания. Концепция частной организации хозяйства по Визеру. Маржиналистские концепции У. Джевонса (1835 - 1882 гг.) и Л. Вальраса (1834 - 1910 гг.). Модель общего экономического равновесия.

Неоклассическое направление экономической мысли. Экономическая теория А. Маршала (1842 - 1924 гг.). «Принципы экономики»: предмет и метод изучения, теории ценообразования, «потребительского избытка», доходов, процентной ставки. Концепция предельных издержек производства.

Экономическое учение Д. Б. Кларка. Концепция богатства. Учение о статике и динамике. Закон предельной производительности.

Концепция общего экономического равновесия В. Парето (1849 -1923 гг.). Предпосылки макроэкономического равновесия.

1.30. Экономические учения институционализма.

Институционализм: предмет и метод изучения. Концепции основоположников институционализма. Т. Веблен (1857 - 1929 гг.) - автор социально-психологического варианта институционализма. «Эффект Веблена». Д. Гэлбрейт. Д. Бьюкенен и его теория общественного выбора. Г. Бэккер и его экономический подход к анализу неэкономических явлений. Р. Коуз и его теория прав собственности.

1.31. Кейнсианство.

Кейнсианство. Экономическое учение Д. М. Кейнса (1883 - 1946 гг.). Новизна предмета и метода исследования в «Общей теории занятости, процента и денег» (1936 г.). Сущность трактовок Кейнсом «психологического закона» и концепции «эффективного спроса». Принцип «мультипликатора инвестиций». Кейнс - основатель макроэкономики. Реализации идей кейнсианства: итоги и исторические оценки.

1.32. Монетаризм. Экономические идеи М. Фридмена.

Критика кейнсианских идей в теориях монетаризма. «Денежное правило» М. Фридмена. Особенности фридменовской концепции «естественной нормы безработицы».

1.33. Вклад Российских ученых в развитие мировой экономической мысли.

Вклад российских ученых в развитие мировой экономической мысли конца XIX - начала XX вв. М. И. Туган-Барановский (1865 -1919 гг.): социальная теория распределения, трансформация стоимости в цену, сущность и причины экономических циклов. Экономико-

математическая школа В. К. Дмитриева (1868 - 1913 гг.): формулы полных производственных затрат с учетом межотраслевых связей. Е. Е. Слуцкий (1880 -1948 гг.) о теории сбалансированного бюджета потребителя, математическое моделирование потребительского спроса.

Идеи А. В. Чаянова (1888 - 1934 гг.) о семейно-трудовом крестьянском хозяйстве, роли кооперации в аграрном секторе экономики и типологии крестьянских хозяйств по формам и размерам собственности. Теория «больших циклов» Н. Д. Кондратьева (1892 - 1938 гг.): природа и критерии выявления экономической цикличности; принцип сбалансированного экономического роста; статика и динамика в экономике; основы планирования смешанной экономики.

Советская экономическая мысль второй половины XX в. Экономико-математическая школа Л. В. Канторовича (1912 - 1986 гг.): теория оптимального использования ресурсов и методы экономического программирования: статистика и эконометрика; отраслевые и общеэкономические балансы. Экономические работы В. В. Новожилова.

2. Теория управления

2.1. Сущность управления, его структура и основные характеристики

Теория управления: управление как потребность и как фактор успеха деятельности, сущность и содержание управления, специфика управленческой деятельности, современные проблемы управления.

Управление как способ организации жизнедеятельности людей, всеобщая человеческая деятельность. Целеполагание – сущностный признак управления.

Институциональный характер управления. Деятельностный подход к управлению. Основные компоненты управленческой деятельности: субъект управления, объект управления, управляющее воздействие. Функциональные основы теории управления: разделение, специализация и кооперация управленческого труда; функциональная организация труда работников управления. Управление и менеджмент, управление и руководство.

Тенденции развития современного управления. Проблемы менеджмента в условиях перехода к рыночным отношениям.

Цели и целеполагание в управлении: роль цели в организации и осуществлении процессов управления, классификация целей, построение дерева целей; сочетание разнообразия целей и функций менеджмента; система управления по целям; стратегия и тактика управления. Соотносительность субъекта и объекта управления. Соответствие целей управления целям организации.

Ресурсы управления: человеческие, материальные, информационные, финансовые ресурсы управления; роль человека в процессах управления; информация как ресурс управления, информационные системы и технологии; экономическое содержание ресурсов управления.

2.2. Теория управления как научная и учебная дисциплина.

Возникновение управленческой науки. Объект и предмет теории управления. Основные категории (понятия) теории управления. Методологические основы теории управления. Междисциплинарный, комплексный характер теории управления. Взаимосвязь теории управления с теорией менеджмента и теорией организации. Место теории управления в системе современных знаний. Цели и функции теории управления. Современное состояние теории управления. Теория управления как учебная дисциплина. Предмет и задачи курса «Теория управления».

2.3. Эволюция концепций и теорий управления.

Генезис теории управления: управленческие революции, возникновение научной теории управления, классификация подходов и школ управления, национально-региональные модели управления, истоки и тенденции развития российского управления. Взаимосвязь развития общества и теории управления. Донаучный и научный периоды развития управленческой мысли. Эволюция управленческой мысли. Возникновение и развитие управленческих систем и их концепций в странах Ближнего Востока, в Древней Греции и Древнем Риме. Формирование

систем управления и развитие управленческих взглядов в средние века. Взгляды Н. Макиавелли на проблемы управления обществом.

Возникновение и развитие либерально-демократической школы управления: теория утилитаризма И. Бентама, теория социократии О. Конта, эволюционная и организмическая теории Г. Спенсера.

Основные школы управления: школа научного управления, административная школа, школа «человеческих отношений», школа «количественных» методов. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера. Технократическая концепция управления.

Развитие отечественной управленческой мысли. Управленческие идеи М.М. Сперанского, С.Ю. Витте, П.А. Столыпина. Концепция советского управления в работах В.И. Ленина. Управленческие взгляды А.А. Богданова, Н.А. Витке, А.К. Гастева, П.М. Ерманского, П.М. Керженцева. Основные тенденции современного этапа развития науки управления. Новая управленческая Парадигма. Теоретические основы менеджмента и его современное состояние.

2.4. Системный, синергетический, ситуационный и деятельностный подходы в управлении.

Система и системность – основополагающие категории теории систем и системного подхода. Сущность и классификация систем. Социальные системы: признаки, особенности, многообразие. Социальные системы как объект управления. Системный подход. Сущность системного подхода и особенности его применения в управлении. Этапы и алгоритмы системного подхода в управлении организацией. Системный подход к принятию управленческих решений. Системный анализ. Системный подход и системное мышление.

Особенности эволюции отношений в системах управления на современном этапе развития общества. Возникновение синергетики (общей теории самоорганизации) в ответ на усложнение систем, ускорение процессов изменений, движения информации. Представление о системах в контексте синергетики. Понятия «незамкнутость», «неравновесность», «динамическая иерархичность», их интерпретация в теории управления.

Парадигма «несилового» управления. Концепция направляющей поддержки процессов самоорганизации. Управление по слабым сигналам. Коммуникативный контроль. Объективные предпосылки возникновения ситуационного подхода. Управленческая ситуация как базовая категория ситуационного подхода в управлении. Основные положения ситуационного подхода. Ситуационный подход в процессе управления: его особенности. Механизм реализации ситуационного подхода. Анализ и оценка управленческой ситуации. Алгоритмы решения ситуационных задач. Направления деятельности субъекта управления в ситуациях риска, чрезвычайных ситуациях. Требования к руководителю и персоналу управления с учетом особенностей ситуационного управления. Деятельность как всеобщее свойство материи. Деятельность и развитие.

Деятельность как основа и предпосылка управления. Сущностная характеристика деятельности и ее структура. Управление как результат взаимодействия содержания и формы деятельности. Сущность и основные виды управления деятельностью: актуальное и аккумулятивное, координация и субординация, самоуправление. Управление деятельностью и проблема самоорганизации. Самоорганизация как составная часть самоуправления. Дезорганизация.

2.5. Процесс управления. Управление как информационно-коммуникативный процесс.

Информация и коммуникация – связующие процессы управления. Коммуникация в процессе управления. Информация как уменьшение неопределенности. Особенности управленческой информации. Классификация управленческой информации. Требования к информации, используемой в управлении. Коммуникационный процесс: сущность, цели, этапы. Модель процесса коммуникации. Типология коммуникаций. Факторы, влияющие на процесс делового общения. Управление коммуникациями: роль коммуникаций в деятельности организации, классификация коммуникаций, уровни и виды коммуникаций, коммуникационный процесс, принципы управления коммуникациями. Информационная культура управленца.

Информационное обеспечение управления. Законодательство РФ об информации и информатизации.

Процесс и механизм управления: понятие процесса управления. Операции процесса управления. Свойства, характеристики и основные этапы процесса управления. Типология процессов управления. Понятие механизма управления, стихийное и сознательное формирование механизма управления. Нравственные ограничения в использовании средств управления. Зависимость процессов управления функционированием и развитием.

2.6. Принципы, методы и законы управления. Понятие системы управления. Модели систем управления.

Методы управления как компонент механизма управления. Классификации методов управления: по масштабам применения; по роли в жизнедеятельности организации; по отраслям и сферам использования; по степени воздействия; по функциям управления; по объекту управления.

Типология по характеру воздействия: административные, экономические, социально-психологические. Общенаучные методы теории управления. Методы управленческого воздействия. Методы решения управленческих проблем и реализации функций менеджмента.

Диалектика объективного и субъективного в управлении. Закон необходимого разнообразия; А.А. Богданов и закон наименьших (закон успешного управления); закон соответствия интересов субъекта и объекта управления; закон В. Парето (стремление социальной системы к равновесию). Законы С. Паркинсона. Аксиомы С. Паркинсона.

Субъективная природа принципов управления, механизм их проявления и использования. Принципы управления А. Файоля. Кибернетические принципы управления. Общие принципы управления: системности, научности, дополнительности, эволюционизма, оптимальности, состязательности. Организационно-технологические принципы управления: разделения управленческого труда, сочетания централизации и демократизма, диапазона управления.

Частные принципы управления. Принципы Л. Питера и его следствия. Производные принципа Л. Питера. Закономерности и принципы управления: субъективные и объективные факторы в управлении. Закономерности управления. Классификация принципов управления. Модель как схема системы управления. Классификация моделей управления. Базовые модели управления: жесткая, мягкая, комбинированная. Характеристики американской модели управления. Основные особенности японской модели управления. Формирование российской модели управления: традиционные черты и современные тенденции.

Система управления: понятие системы управления, распределение функции, полномочий и ответственности, принципы построения систем управления, факторы формирования систем управления; понятие звена управления, разработка комплекса функций обособляемого звена системы управления, типология систем управления.

2.7. Управленческие отношения. Управленческий цикл: функции управления и их взаимосвязь. Организационные формы и структуры.

Управленческие отношения как взаимодействия в процессе управленческой деятельности. Основные характеристики управленческих отношений: объективность, системность, сознательность.

Структура управленческих отношений. Формальные и неформальные отношения. Субординация. Линейные и функциональные субординационные отношения: особенности и условия использования. Реординация. Координация. Отношения дисциплины и ответственности. Альтернативно-конкурирующие отношения.

Лидерство и стиль управления: процессы формирования и основные составляющие лидерства. Формальные и неформальные факторы лидерства. Проявление лидерства в стиле управления. Тенденция развития стиля управления.

Групповая динамика и конфликты: роль группы в поведении и деятельности человека, формирование групп. Взаимодействия в группе и в организации. Возникновение, проявление и разновидности конфликтов. Влияние конфликтов на управление.

Общие и специализированные функции управления. Потребность в системе управления.

Процессный подход к анализу управленческих функций. Управление как процесс: совокупность взаимосвязанных повторяющихся действий, операций и процедур. Непрерывность управления. Управленческий процесс как система; управленческий цикл. Разнообразие подходов к определению содержания управленческого цикла.

Стадии управленческого цикла и функции управления. Функциональная структура модели процесса управления. Общие и конкретные функции управления.

Взаимосвязь целей, задач, функций, организационных структур и методов реализации решений в системе управления.

Организационные формы и структуры управления. Организационная структура как совокупность отношений. Формальные и неформальные организационные структуры. Факторы, определяющие структуру. Сущность и особенности структуры управления. Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Звено и уровень аппарата управления. Основные задачи руководителей на различных уровнях иерархии управления. Норма управляемости.

Специфические черты бюрократического и органического типов структуры управления. Разновидности бюрократической и органической структур. Особенности современных структур управления.

Организационные изменения и развитие: природа процесса изменений. Организация проведения изменений. Внедрение изменений. Развитие как фактор стабильности и эффективности.

Управление функционированием и управление развитием. Инновационность и стратегии развития.

2.8. Разработка и принятие управленческих решений .

Понятие управленческого решения, сущность, признаки и характерные особенности. Решение как альтернативный выбор, основной «продукт» управленческой деятельности руководителя и специалистов. Интегративная (связующая) роль решения в системе управления. Методология и организация процесса разработки управленческого решения. Функции управленческих решений. Классификация управленческих решений, критерии выделения различных типов и видов. Объективное и субъективное в управленческих решениях. Методы принятия решений.

Основополагающие элементы деятельности, условия и критерии принятия решений. Процесс и модели принятия управленческих решений. Реализация управленческих решений.

Решения в процессе управления. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Качество решений и эффективность управления. Возможные направления и факторы повышения качества управленческих решений. Научное, информационное, организационное и кадровое обеспечение принятия решений. Целевая ориентация управленческих решений. Профессионализм и управленческая культура руководителей и специалистов как факторы, определяющие качество решений. Анализ альтернатив действий.

2.9. Власть и управление. Особенности государственного и муниципального управления.

Централизация и децентрализация управления: полномочия и факторы их распределения; делегирование полномочий в процессах управления, функциональное содержание полномочий; выбор и регулирование степени централизации управления.

Отношения власти в системе управления: понятие и типология власти; власть и авторитет менеджера; признаки, факторы и проявления неуправляемости; источники власти в управлении организацией; Партнерство в процессах менеджмента.

Сущность и особенности государственного управления. Объекты государственного управления. Цели и функции государственного управления. Организационная структура государственного управления.

Государственная власть, государственное управление и государственная служба. Место и роль государственного управления в обществе, в системе социального управления. Взаимодействие органов государственной власти в процессах управления с институтами гражданского общества. Местное самоуправление как специфический вид управления.

Сущность и основные признаки муниципального образования. Конституционно-правовые основы местного самоуправления. Взаимоотношения государственной и муниципальной власти, разграничение полномочий. Организационные формы осуществления местного самоуправления. Муниципальное управление как деятельность органов местного самоуправления. Особенности муниципальной службы.

Государственная политика в области развития местного самоуправления в Российской Федерации.

2.10. Управление персоналом. Эффективность управления. Управление качеством.

Эволюция подходов к управлению людьми. Персонал организации как специфический объект управления. Структура и характеристики персонала. Особенности человеческих ресурсов. Активизация человеческого ресурса.

Кадровая политика организации. Структура кадровой политики, ее уровни и виды. Основы кадровой политики на предприятии.

Основные цели и задачи управления персоналом. Структура органов управления персоналом. Функции кадровых подразделений. Проблемы кадрового обеспечения служб управления персоналом.

Сущность, структура и специфика кадровых технологий управления. Организационная культура как фактор активизации персонала.

Условия и факторы результативной работы менеджера.

Понятия, сущность и содержание и эффективности менеджмента. Структурные компоненты эффективности управления: эффективность труда аппарата управления; эффективность процесса управления; эффективность системы управления.

Методологические подходы к оценке эффективности управления.

Затраты на управление. Экономическая и социальная эффективность управления. Основные показатели экономической и социальной эффективности управления. Методики определения эффективности управления. Факторы роста эффективности управления. Управление качеством и качество управления: качество как объект и характеристика управления. Основные черты и особенности управления качеством. Разновидности систем управления качеством: зарубежный и отечественный опыт. Мотивация деятельности в управлении: мотивы деятельности человека и их роль в управлении, основные понятия и логика процесса мотивации, факторы формирования мотивов труда; использование мотивации в практике менеджмента; факторы эффективности мотивации; современные концепции мотивации.

3. Государственная и муниципальная служба

3.1. Общие понятия государственной службы

Зарождение и развитие государственной службы. Закладывание основ государственной службы в со времен Древней Руси до правления Петра I. Дальнейшее реформирование государственной службы. Особенности государственного аппарата в советский период. Развитие государственной и муниципальной службы после принятия Конституции 1993 г.

Понятие государственной службы. Понятие должности государственной службы. Финансирование государственной службы. Правовые основы государственной службы.

Цели государственной службы: государственно-политические, экономические, социальные, нормативно-правовые, организационные. Место государственной службы в системе общественных отношений. Функции государственной службы: правотворческая, правоприменительная, правозащитная функции.

Принципы государственной службы: федерализм, законность, приоритет прав и свобод человека и гражданина, равный доступ к государственной службе, взаимосвязь государственной и муниципальной службы, открытость и доступность, профессионализм и компетентность, защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную деятельность. Особенности принципов отдельных видов службы.

3.2. Система государственной службы.

Понятие системы государственной службы. Отдельные виды государственной службы и их

взаимосвязь друг с другом.

Общая характеристика государственной гражданской службы. Правовая основа государственной гражданской службы РФ и субъекта РФ. Доступ лиц к прохождению на государственную гражданскую службу. Ограничения при поступлении на государственную гражданскую службу.

Общая характеристика государственной военной службы. Правовая основа государственной военной службы РФ. Военная служба по призыву и по контракту. Отсрочка от призыва на военную службу. Правовой статус военнослужащего по призыву. Ограничения при поступлении на государственную военную службу.

Общая характеристика государственной правоохранительной службы. Правовая основа государственной правоохранительной службы РФ. Проблема правовой характеристики государственной правоохранительной службы.

3.3. Правовой статус государственного служащего.

Понятие государственного служащего. Должность государственной службы. Категории и группы должностей на государственной гражданской службе. Составы воинских должностей. Порядок формирования должностей государственной службе.

Подготовка кадров для прохождения государственной службы. Заключение договора на обучение с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы. Обязательная и добровольная подготовка к прохождению государственной военной службе.

Квалификационные требования к гражданам замещающим должности государственной службе: уровень профессионального образования, стаж государственной службы или стаж по профессии, профессиональные знания и навыки, физическая подготовка, психологический отбор.

Порядок формирования персонала на государственной службе. Конкурс и назначение на должность.

Кадровый резерв. Правовая основа кадрового резерва. Цель создания кадрового резерва на государственной службе. Формирование кадрового резерва.

3.4. Порядок прохождения и прекращения государственной службы.

Понятие служебного контракта. Виды служебного контракта: срочный контракт и контракт, заключенный на неопределенный срок на гражданской службе, первый и последующие контракты на военной службе. Существенные условия служебного контракта. Условия и момент вступления в силу служебного контракта. Военная присяга, ее юридическое значение.

Испытательный срок. Условия, при которых испытание не устанавливается. Последствия неудовлетворительного прохождения испытания.

Организация служебной деятельности: время труда и отдыха, стаж государственной службы, совместительство и совмещение на государственной службе, Аттестация, классные чины, повышение квалификации, воинские звания, денежное содержание, поощрения и награждения, гарантии, форма и знаки различия, ротация.

Исполнение должностных обязанностей и пользование предоставленными правами государственными служащими. Административный регламент, кодекс этики. Запреты при прохождении государственной службы.

Переводы и перемещения по службе, отстранения от должности.

Прекращение служебного контракта.

3.5. Контроль и ответственность на государственной службе.

Контроль за деятельностью государственных служащих.

Понятие и виды ответственности на государственной службе. Понятие дисциплинарной ответственности. Основания привлечения к дисциплинарной ответственности на государственной службе. Дисциплинарный проступок и виды взысканий на разных видах государственной службы.

Порядок применения дисциплинарного взыскания. Служебная проверка. Исполнение дисциплинарного взыскания.

3.6. Особенности прохождения муниципальной службы.

Понятие, задачи и принципы муниципальной службы. Правовые основы муниципальной службы. Взаимосвязь муниципальной и государственной службы.

Порядок поступления на муниципальную службу. Порядок прохождения муниципальной службы. Порядок прекращения муниципальной службы.

Особенности муниципальной службы на территории различных регионов.

3.7. Организационно-правовые основы профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе.

Понятие коррупции и система профилактики коррупции на службе. Правовые основы борьбы с коррупцией. Виды коррупционных правонарушений и их последствия. Принципы противодействия коррупции. Модели борьбы с коррупцией. Национальная стратегия противодействия коррупции.

Меры по противодействию коррупции. Меры профилактики коррупции: формирование нетерпимости к коррупции, антикоррупционная экспертиза, квалификационные требования, институт общественного и парламентского контроля и др. Меры по профилактике коррупционных нарушений государственными служащими: запрет на открытие счетов в иностранных банках, представление сведений о доходах, имуществе обязательствах имущественного характера, предоставление сведений о расходах, уведомления о склонении к коррупционным правонарушениям, соблюдение запретов на государственной службе.

Конфликт интересов. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Ответственность за совершение коррупционных правонарушений.

4. Основы управления персоналом.

4.1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.

Школа научного управления. Административная школа. Бюрократия. Неоклассическая школа. Поведенческая (бихевиористская) школа. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Подходы к определению содержания понятия «персонал»: управленческий, экономический, кадровое дело. Признаки персонала. Трудовая активность. Творческая активность. Духовная сфера. Общественная активность. Знание. Умение. Навык. Проявления активности и ее сохранение. Показатели активности. Отличительные особенности персонала.

4.2. Классификация персонала как инструмент управления в организации.

Задачи системы управления. Профессионально-квалификационная структура и ее группы («белые воротнички», «синие воротнички», «серые воротнички»). Профессиональная структура. Квалификационная структура. Содержание квалификации. Управленческий аппарат: высшее звено управления, среднее звено управления, низшие звенья управления. Специальность. Должность. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Единая номенклатура должностей служащих. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Деление служащих: руководители, специалисты, другие служащие. Две категории персонала по отношению к участию в производственно-технологическом процессе: основные и вспомогательные работники. Деление персонала по функциям, выполняемым в процессе труда: рабочие, инженерно-технические работники, служащие, младший обслуживающий персонал, ученики, охрана. Деление персонала по месту в управленческой структуре: линейные руководители, функциональные руководители, специалисты аппарата управления, технический/вспомогательный персонал.

Работники по характеру выполняемого труда. Работники по сроку работы: постоянные, сезонные, временные работники. Структуры персонала: штатная, функциональная, социальная. Половозрастная структура. Хронологический возраст. Психологический возраст. Образовательный уровень. Семейный статус. Стаж работы.

4.3. Организация (предприятие) как социальная система управления.

Система управления. Социальная система управления. Цель. Производственно-коммерческие, экономические, научно-технические, социальные цели. Задача. Технология.

Торгово-технологический процесс. Структура управления. Окружающая (внешняя) среда. Закрытая система. Открытая система.

4.4. Закономерности управления персоналом.

Закономерности синергии, информированности и упорядоченности, развития, композиции. Закономерность соответствия социального содержания управления формам собственности на средства производства. Преимущественная эффективность сознательного планомерного управления. Закономерность соотносительности управляющей и управляемой подсистем, субъекта и объекта управления. Усиление процессов разделения и кооперации труда в управлении. Закономерность изменения функции и управления. Закономерность оптимизации числа звеньев управления. Закономерность концентрации функций управления. Закономерность распространенности контроля.

4.5. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала.

Труд. Предметы труда. Средства труда. Тяжесть работы. Напряженность работы. Интенсивность труда. Темп работы. Ритм работы. Инновация (нововведение). Инновационные проекты: монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Функциональное разделение труда. Товарно-отраслевая специализация. Квалификационное разделение труда. Кооперация труда. Улучшения организации и обслуживания рабочих мест. Нормирование: норма времени, норма обслуживания, норма времени обслуживания, норма численности. Улучшение условий труда. Повышение качества человеческих ресурсов организации. Развитие персонала. Развитие человеческих ресурсов организации. Подготовка и переподготовка кадров. Повышение квалификации.

4.6. Принципы управления персоналом.

Общие принципы. Принцип целенаправленности управления принцип разделения труда. Принцип компетентности. Дисциплина. Принцип стимулирования. Принцип иерархичности. Частные принципы.

4.7. Методы управления персоналом.

Экономические методы. Нормативный метод. Балансовый метод. Организационно-распорядительные методы управления. Организационное воздействие. Регламентирование. Организационное нормирование. Организационное стимулирование. Методы распорядительного воздействия. Приказ. Распоряжение. Директива. Указания. Резолюция. Социально-психологические методы управления персоналом. Опрос. Беседа. Интервью. Анкетирование. Тестирование.

4.8. Методологические подходы в кадровом менеджменте.

Понятие методологического подхода. Системный подход. Структура. Программно-целевое управление. «Дерево целей». Ситуационный подход. Ситуации. Признаки конкретных ситуаций.

4.9. Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом

Понятие разделения труда. Формы разделения труда: профессиональная, технологическая, квалификационная, функциональная. Топ-менеджер. Менеджер по развитию. Тренинг-менеджер.

4.10. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции.

Организационные формы службы управления персоналом: отдел кадров, кадровая служба, управление кадров, департамент управления персоналом, управление человеческими ресурсами, кадровый центр. Стратегическое и тактическое направления работы службы персонала. Направления деятельности и задачи службы управления персоналом. Цели: производственная, коммерческая, экономическая, научно-техническая. Кадровые функции и их классификация. Современные и инновационные кадровые функции.

4.11. Организационная структура службы управления персоналом.

Три уровня управления персоналом: высший, средний и линейный. Факторы при формировании службы управления персоналом и ее структуры. Принципы при построении организационной структуры службы управления персоналом: принцип гибкости, принцип специализации, принцип единства прав и ответственности, принцип экономичности. Разграничение полномочий. Организационная структура и ее элементы. Основные связи и

отношения между элементами структуры управления, между персоналом и руководителями служб: вертикальные и горизонтальные, линейные, функциональные. Организационная структура: элементарная, линейная, функциональная, линейно-штабная или комбинированная. Состав службы управления персоналом.

4.12. Структурное местоположение службы управления персоналом в общей системе управления.

Подчиненность службы управления персоналом руководителю по администрированию. Факторы влияния на выбор того или иного варианта месторасположения службы управления персоналом: размер организации, организационно-правовая форма, стратегия управления персоналом, необходимость и способность к быстрым изменениям внутренней среды.

4.13. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.

Количественный и качественный состав сотрудников службы по управлению персоналом. Среднесписочная численность работников. Трудоемкость работ. Задачи и обязанности начальника отдела кадров, начальника отдела организации и оплаты труда, начальника отдела подготовки кадров, начальника отдела социального развития, инженера по подготовке кадров, инспектора по кадрам, специалиста по кадрам, экономиста по труду, заместителя директора по управлению персоналом, менеджера по персоналу.

4.14. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.

Информация. Полнота информации, актуальность информации, достоверность, доступность, адресность. Внешний и внутренний источники информации. Первичная и вторичная информация. Документооборот. Документопоток: входящий, исходящий и внутренний. Техническое обеспечение системы управления персоналом. Автоматизированные системы управления.

4.15. Правовое обеспечение системы управления персоналом.

Локальные акты. Коллективный договор. Правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой договор. Работодатель. Трудовой Кодекс. Испытательный срок. Должностная инструкция.

4.16. Кадровый потенциал организации и методы его анализа.

Потенциал. Кадровый потенциал предприятия. Метод системного анализа (метод декомпозиции и метод последовательной постановки, метод сравнений и метод структуризации целей). Экспертно-аналитический метод. Метод главных компонентов. Опытный метод. Метод коллективного блокнота.

4.17. Трудовой коллектив, его признаки и функции.

Понятие трудового коллектива. Признаки: общность целей, взаимопомощь, наличие определенной организационной структуры, дисциплина, выполнение определенных социальных функций. Коллективы производственных отраслей. Коллективы непромышленных отраслей. Виды коллективов по формам собственности, по продолжительности существования, по специфическим признакам. Структуры трудового коллектива и их характеристики: производственно-функциональная, общественно-организационная, социально-демографическая, профессионально-квалификационная, социально-психологическая. Виды объединений работников в коллектив: основной, вторичный, первичный.

4.18. Формальные и неформальные группы, управление ими.

Понятие группы. Формальные группы. Неформальные группы. Цели групп. Распределение ролей в группе. Типы и типичные черты сотрудников. Этапы развития групп. Сплоченность группы. Синергетический эффект. Факторы, влияющие на эффективность совместной деятельности. Социальная фасилитация. Деиндивидуализация. Групповая поляризация. Групповой фаворитизм. Социальная лень. Оглушение мышления. Групповое единомыслие.

4.19. Власть и лидерство.

Власть. Власть, основанная на принуждении. Власть, основанная на вознаграждении. Экспертная власть. Эталонная власть. Законная власть. Лидер. Лидерство. Власть лидера. Теория лидерских качеств. Поведенческие концепции лидерства. Лидерские стили Р. Лайкерта: руководитель, сосредоточенный на работе; руководитель, сосредоточенный на человеке. Теория

«Х» и теория «У» Д. МакГрегора. Ситуационный подход. Модель Ф. Фидлера. Харизматические теории лидерства.

4.20. Нововведения и персонал.

Сопротивление инновациям и их причины. Преодоление сопротивления инновациям и психологических барьеров. Атмосфера новаторства и пути ее создания. Моральное воздействие и его типичные формы. Кадровые нововведения. Классификация кадровых нововведений: по степени участия работников в профессионально-образовательном процессе; по объектам нововведений; по степени радикальности и масштабности инноваций. Японские кружки качества.

4.21. Социально-психологический климат в коллективе.

Понятие социально-психологического климата (СПК). Положительный СПК. Отрицательный СПК. Характеристика психологического климата. Методы изучения СПК: анкетирование; «климатический круг». Факторы эффективной совместной деятельности.

Философия управления персоналом организации и ее направления (общая цель, режим деятельности, статус, политика).

Деловое кредо организации (миссия, базовые цели, кодекс поведения сотрудников).

4.22. Политика компании в области управления карьерой.

Понятие политики в области управления карьерой. Определение деловой карьеры сотрудника и ее виды. Карьерная лестница. Принципы политики продвижения сотрудника по карьерной лестнице. Ротация (внутрифирменная, межфункциональная).

4.23. Определение потребности организации в кадровом резерве.

Алгоритм обеспечения компании трудовыми ресурсами. Процесс планирования человеческих ресурсов и его этапы. Кадровый резерв. Этапы формирования кадрового резерва: подготовительный этап, отбор и оценка кадрового резерва, развитие резервистов. Программы введения в должность. Состав и схема работы кадрового комитета. Принцип формирования кадрового резерва: номенклатурный, конкурсный, процедуры целенаправленного выращивания управленцев. Три рейтинга кандидатов: оперативный кадровый резерв, текущий кадровый резерв, стратегический кадровый резерв.

4.24. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала.

Работа с кадровым резервом. Зависимость усилия от вознаграждения для сотрудника. Матрица кадрового состава. Подходы к развитию персонала: японский, американский. Мотивация.

Карьерный план сотрудника. Карьерное собеседование и его структура. Ожидания сотрудника. Шкала удовлетворенности деловой карьерой. Индивидуальный план развития сотрудника. Методы развития компетенций.

Удержание кадрового резерва.

4.25. Кадровый резерв по различным категориям.

Понятие кадрового резерва. Методы защиты от потери сотрудника. Три направления карьеры.

Кадровый резерв специалистов. Кадровый резерв менеджеров. Оценка эффективности работы с кадровым резервом.

4.26. Управление талантами.

Понятие управления талантами. Подходы к управлению корпоративными талантами: стратегия «Фокус на таланты», развитие талантов приоритетно, немедленное инвестирование в выявленные таланты, закрытие вакансии и замещение слабых менеджеров лучшими кандидатами из числа талантов.

4.27. Общие понятия о подборе персонала и его профессиональной ориентации.

Рекрутинг. Основные методы подбора сотрудников. Ассессмент-центр. Построение рекрутингового бизнеса. Массовый рекрутинг. Executive search. Headhunting. Рекрутмент по рекомендациям. Профессиональная ориентация.

4.28. Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации персонала.

Личность. Возраст работника (хронологический, психологический). Гендерные параметры. Семейный статус. Профессиональный опыт. Расовые и этнические различия. Задатки и способности.

4.29. ВКРаметрическое описание личности.

Теория К. Г. Юнга (экстраверт мыслительный, интроверт мыслительный, экстраверт чувствующий, интроверт чувствующий, экстраверт ощущающий, интроверт ощущающий, экстраверт интуитивный, интроверт интуитивный).

Типология Хейманса – Ле Сенна. Эмоциональность. Активность. Вторичность-первичность.

4.30. Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала.

Надежность. Промахи. Систематические ошибки. Шкала лживости. Случайные ошибки. Валидность. Точность. Практичность. Прогностическая ценность. Тест. Стандартные тесты. Разработка собственных тестов. Проективные тесты.

Три стандартных этапа подбора персонала: формирование целевых признаков, выбор прогностических признаков и построение модели отбора.

4.31. Деловая оценка как технология управления персоналом.

Понятие деловой оценки. Место деловой оценки в системе кадрового менеджмента. Критерии методы деловой оценки персонала. Классификация показателей деловой оценки: количественные (оценка деятельности), профессионального уровня работника (оценка квалификации), личностные качества (оценка личности). Методики деловой оценки: количественные, качественные, комбинированные.

4.32. Аттестация как форма оценки персонала.

Понятие аттестации. Обязательная аттестация. Добровольная аттестация. Основные признаки аттестации. основополагающие цели аттестации: административная, информационная, мотивационная. Принципы аттестации: объективность, доступность, гласность, результативность. Функции аттестации. Периодичность осуществления аттестации. Цели проведения аттестации. Поводы проведения аттестации.

Нормативная база проведения аттестации персонала организации. Положение об аттестации.

4.33. Основные этапы и компоненты аттестации.

Этапы: подготовительный, проведение аттестации, подведение итогов аттестации. График проведения аттестации. Аттестационная комиссия. Аттестационные листы.

Возможные ошибки в процессе деловой оценки персонала. Неграмотное использование оценочных методик. Отсутствие управленческих решений по результатам оценки. Ошибка центральной тенденции. Ошибка снисходительности. Гало-эффект или эффект ореола. Ошибка контраста. Ошибка недавности.

4.34. Значение обучения персонала организации, его сущность и виды.

Процесс обучения и его значение. Виды и цели обучения. Концепции обучения. Предмет обучения.

Подготовка кадров и ее уровни. Особенности процесса переподготовки. Повышение квалификации кадров.

4.35. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.

Определение потребности (качественной и количественной) в обучении. Распределение ресурсов, затрачиваемых на обучение. Разработка учебных планов. Обоснование и оценка плана обучения. Разработка учебных программ. Собственно обучение. Контроль за обучением.

Оценка информации о работниках. Ежегодная оценка рабочих результатов. Анализ долгосрочных и краткосрочных планов. Наблюдение за работой персонала и анализ проблем, мешающих эффективной работе. Сбор и анализ заявок на обучение персонала от руководителей подразделений. Индивидуальные заявки и предложения работников. Организация работы с кадровым резервом и работа по планированию карьеры. Изменения в работе, предъявляющие более высокие требования к квалификации персонала. Опросы работников. Изучение опыта других организаций.

4.36. Формы и методы обучения персонала.

Внутренние и внешние формы обучения персонала. Виды: традиционное обучение, модульное, дистанционное, мультимедийное. Группы методов обучения: традиционные, методы активного обучения, методы профессионального обучения. Принципы эффективного обучения: актуальность, активность восприятия, мотивированность к обучению, повторение, обратная связь в процессе обучения.

4.37. Понятие о мотивации трудового поведения персонала и понятийном аппарате мотивации.

Мотивация. Мотивировка. Потребность. Первичные потребности. Вторичные потребности. Мотивационный эффект. Побуждение. Цель. Группы целей: цель успеха, аффилиативная цель, профессиональная цель, цель власти. Деятельность. Закон результата. Вознаграждение. Мотив. Стимул. Стимулирование. Циклическая модель мотивации труда.

4.38. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе.

Мотивы приобретения. Мотивы удовлетворения. Мотивы безопасности. Мотивы подчинения. Мотивы энергосбережения.

Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Активизирующие связи. Угнетающие связи. Противоугнетающие связи.

4.39. Эволюция теорий мотивации.

Метод «кнута и пряника». Классические теории мотивации. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Теория ERG К. Альдерфера. Теория экспектаций (ожиданий) В. Врума. X – Y теория Д. МакГрегора. Мотивационная теория справедливости. Модель Л. Портера – Э. Лоулера.

4.40. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения.

Мотивы приобретения и влияние факторов, изменяющих силу действия мотивов приобретения. Группы оценочных показателей трудовой деятельности: связанные с объемом трудовой деятельности, базирующиеся на качестве произведенного продукта или культуре обслуживания клиентов, основанные на расчете прибыли от трудовой деятельности, связанные со скоростью выполнения трудовых операций, опирающиеся на квалификационные характеристики персонала. Поддерживающая организационная культура.

4.41. Индивидуальные мотивы приобретения.

Заработная плата. Плановые премии. Внеплановые премии. Неденежные материальные поощрения. Тарифная система. Тарифная ставка (оклад). Штатное расписание. Повременная оплата труда. Сдельная оплата труда. Основные стороны применения для реализации мотивов приобретения повременной и сдельной форм оплаты труда. Матрица выбора оптимальной формы оплаты труда.

4.42. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации.

Мотивы удовлетворения базируются на положительных эмоциях от процесса и результата труда. Эмоции. Факторы, изменяющие силу действия мотивов удовлетворения. Ситуация риска. Маргиналий уверенности. Методы анализа индивидуального уровня маргиналий уверенности.

4.43. Мотивы безопасности в управлении персоналом.

Факторы, изменяющие силу действия мотивов безопасности. Санкции. Наказание. «Законы горячей печи». Общие принципы вынесения наказаний. Норма. Контроль: пооперационный или следящий контроль, контроль Да/Нет, контроль по конечным результатам. Предварительный контроль. Текущий контроль. Заключительный контроль. Установление масштаба допустимых вариаций нормы. Измерение результатов. Передача информации о контроле. Оценка информации о результатах и выбор из трех вариантов видов действий. Акцентированное использование мотивов безопасности.

4.44. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.

Факторы, изменяющие силу действия мотивов подчинения. Рабочая группа и ее признаки. Формальные и неформальные организационные структуры. Команда. Трансформация поведения личности под влиянием неформальных структур и ее составляющие. Система участия.

Положительные и отрицательные стороны системы участия. Факторы, изменяющие силу действия мотивов энергосбережения. Навыки: перцептивные, интеллектуальные, двигательные. Факторы, влияющие на формирование профессиональных навыков персонала. Типы инновационных барьеров в системе организационного поведения. Меры для снижения отрицательного воздействия мотивов энергосбережения. Диффузия. Факторы, влияющие на скорость диффузионного процесса в организации: демографический состав персонала, уровень демократизации принятия управленческих решений, интенсивность коммуникационных усилий, реализация значимой для персонала потребности.

4.45. Понятие, виды адаптации персонала.

Адаптация: в организации, социальная, производственная, профессиональная, психофизиологическая, организационная, экономическая.

Индивидуальность. Типология личности по типу темперамента. Стадии процесса адаптации. Проблемы адаптации.

4.46. Профессиональная ориентация и ее роль в адаптационном процессе.

Понятие и источники профессиональной ориентации. Система профессиональной ориентации. Профессиональное просвещение. Профессиональное информирование. Профессиональная диагностика. Профессиональное консультирование. Профессиональный отбор.

Организация управления и трудовой адаптации персонала организации. Основные задачи и функции подразделения по управлению адаптацией. Общая программа адаптации. Специальная (специализированная) программа.

4.47. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития.

Классификация конфликтов.

Конфликт. Динамика развития конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Эскалация. Сбалансированное противодействие. Объект конфликта. Субъекты конфликта. Прямые и косвенные участники конфликта.

Классификационные признаки: по сфере проявления конфликта, по степени длительности и напряженности конфликта, по предмету конфликта, по субъекту конфликтного взаимодействия, по последствиям.

4.48. Роль конфликта в организации.

Деструктивные функции конфликта. Конструктивные функции конфликта (информационная функция, функция разрешения противоречий, функция снятия социальной напряженности, интегративная функция, функция стабилизации социальной системы, функция стимулирования группового творчества).

Управление конфликтами и пути их предупреждения.

Социально-психологические методы профилактики конфликта. Метод согласия. Метод доброжелательности. Метод сохранения репутации партнера. Метод взаимного дополнения. Метод недопущения дискриминации людей. Метод психологического «поглаживания».

Социально-трудовые отношения как источник конфликта.

Классификация конфликтов в социально-трудовой сфере. Индивидуальные споры. Коллективные споры.

4.49. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор. Предмет индивидуального трудового спора. Причины: субъективного, организационно-хозяйственного и экономического характера. Рассмотрение индивидуального трудового спора.

4.50. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.

Коллективный трудовой конфликт. Конфликт, возникающий в связи с установлением и изменением условий труда. Конфликт по поводу выполнения уже заключенных коллективных договоров и соглашений. Причины трудовых конфликтов. Примирительная комиссия. Посредник. Трудовой арбитраж. Забастовка.

4.51. Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень.

Понятие эффективности. Факторы повышения эффективности управления персоналом: по содержанию (организационные, экономические, технические, физиологические, социально-психологические); по форме воздействия (прямого воздействия, косвенного воздействия); по продолжительности воздействия (факторы кратковременного и длительного воздействия); по степени формализации (количественно измеримые и не измеримые).

Критерии экономической эффективности деятельности предприятия. Группа более частных локальных критериев. Группа качественных критериев.

4.52. Показатели экономической эффективности управления.

Объем реализации или оборот. Прибыль. Издержки обращения. Факторы роста производительности труда: факторы основного капитала, социально-экономические факторы, организационные факторы. Резервы повышения производительности труда: общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные. Элементы управления производительности труда: измерение и оценка производительности труда; планирование и реализация мероприятий, направленных на повышение производительности труда; осуществление контроля за производительностью труда и реализацией мероприятий, направленных на ее повышение; измерение и оценка воздействия запланированных мероприятий на повышение производительности труда. Расходы на персонал: основные, дополнительные. Социальные расходы как вид дополнительных расходов.

Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Аспекты экономической эффективности проектов мероприятий по научной организации труда и совершенствованию управления персоналом: финансовый, производственный, косвенная эффективность.

Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Понятие социальной эффективности. Интерпретации корпоративной социальной ответственности: первая (классический подход – концепция «корпоративного эгоизма» – увеличение прибыли акционеров без нарушения законов); вторая концепция («теория корпоративного альтруизма» – максимальный вклад в решение общественных проблем); третья концепция (теория «разумного эгоизма»).

Экономическая ответственность. Правовая ответственность. Этическая ответственность.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Основная литература:

1. Гапоненко А. Л. Теория управления: учебник/ А. Л. Гапоненко. - М.: Юрайт, 2014. - 342 с.
2. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров / под ред. В. И. Петрова.- М.: Издательство Юрайт, 2013. – 365 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: учебник/ Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - М.: Юрайт, 2014. - 513 с.
4. Экономическая теория. Вечканов Г.С. СПб: Питер, 2009.

Дополнительная литература:

1. Андриченко Л.В., Плюгина И.В. Проблемы регламентации статуса и деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе // Журнал российского права. 2014. N 2. С. 59 - 67.
2. Ватель А.Ю. Административно-правовое регулирование разрешения конфликта интересов на государственной службе в механизме противодействия коррупции // Административное и муниципальное право. 2012. N 6. С. 26 - 30.
3. Габричидзе Б.Н. Вопросы административно-правового механизма противодействия коррупции в системе государственной службы зарубежных государств // Международное публичное и частное право. 2013. N 3. С. 25 - 28.

4. Замышляев Д.В., Кирьянов А.Ю. Конфликт интересов на муниципальной службе: способы урегулирования и разрешения // Российская юстиция. 2013. N 9. С. 8 - 10.
5. Кабанов П.А. О требованиях к членам комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, не занимающим должности государственной службы // Административное и муниципальное право. 2012. N 4. С. 25 - 27.
6. Кандыбин Р. Сущность и типология конфликта интересов на государственной службе в военной организации государства // ЭНИ "Военное право". 2013. Выпуск N 1.
7. Комахин Б.Н. Противодействие коррупции в системе государственной службы европейских стран // Международное публичное и частное право. 2013. N 2. С. 29 - 33.
8. Короткова О.И. Коррупция и ее проявления в системе государственной службы - как одна из наиболее актуальных проблем российской действительности // Государственная власть и местное самоуправление. 2012. N 3. С. 22 - 25.
9. Ломакина Л.А. Ротация государственных гражданских служащих в контексте преодоления коррупции // Журнал российского права. 2013. N 4. С. 43 - 50.
10. Ростовцева Ю.В. Административная ответственность за коррупционные правонарушения в системе государственной службы // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. N 3. С. 47 - 52.

5. Фонды оценочных средств

Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций.

Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
ОК-3, ОК-6, ОПК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-12, ПК-19, ПК-21, ПК-24.	Пороговый уровень	Выпускник показывает достаточные знания учебного и лекционного материала по данному вопросу, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности.	60-74% (удовлетворительно)
	Базовый уровень	Выпускник показывает достаточный уровень	75-89% (хорошо)

		<p>знаний лекционного материала, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения по данному вопросу. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности.</p>	
	<p>Высокий уровень</p>	<p>Выпускник показывает высокий уровень знания материала по данному вопросу, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Показывает не только высокий уровень теоретических знаний по конкретному</p>	<p>90-100% (отлично)</p>

		вопросу, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументировано формулирует выводы.	
--	--	--	--

Шкала оценивания:

Результаты государственного междисциплинарного экзамена определяются оценками "отлично" (85-100 баллов), "хорошо" (70-84 балла), "удовлетворительно" (60-69 баллов), "неудовлетворительно" (0-59 баллов) и объявляются в тот же день после оформления протоколов заседаний экзаменационных комиссий.

При определении конкретной оценки учитываются следующие критерии:

- знание материала учебных дисциплин, охватываемых государственным междисциплинарным экзаменом, владение понятийным аппаратом;
- знание учебной и специальной литературы и источников нормативно-правовых актов, умение ими пользоваться при ответе;
- умение выделять существенные моменты и положения, делать выводы;
- умение четко формулировать и обосновывать конкретные положения;
- умение применять теоретические знания для анализа конкретных экономических ситуаций и решения прикладных проблем;
- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

Оценка "отлично" (85-100 баллов) - ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью выражения мысли и обоснованностью выводов, характеризующих знание литературы, понятийного аппарата и источников нормативно-правовых актов, умения ими пользоваться при ответе.

Оценка "хорошо" (70-84 балла) - ставится при достаточно полных, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы по экзаменационным вопросам при незначительных упущениях или неточностях.

Оценка "удовлетворительно" (60-69 баллов) - ставится при неполных или слабо аргументированных ответах, характеризующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы.

Оценка "неудовлетворительно" (0-59 баллов) - ставится при незнании студентом существа экзаменационных вопросов.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

1. Основные виды и источники инвестиций в экономике.
2. Сущность и основные виды налогов.
3. Совокупного предложения: понятие, детерминанты.
4. Инфляции: сущность, виды и социально-экономические последствия.
5. Безработица и ее основные формы.
6. Циклическое развитие экономики.
7. Денежно-кредитная политики: цели и инструменты.

8. Потребительский выбор: Кейнсианская концепция потребления.
9. Теория международной торговли: необходимость и принципы внешней торговли.
10. Бюджетно-налоговая политики: цели и инструменты.
11. Измерение результатов экономической деятельности. Индексы цен.
12. Взаимодействие совокупного спроса и совокупного предложения. Модель AD-AS.
13. Структура банковской системы.
14. Основные макроэкономические показатели (ВВП, ВНД, ЧВП, ЧНД, ЛД, РЛД).
15. Государственный бюджета. Бюджетный дефицит и государственный долг.
16. Понятия, факторы и типы экономического роста.
17. Фискальная политика государства: цели и виды.
18. Причины возникновения и факторы развития инфляции.
19. Денежный рынок: спрос на деньги, предложение денег, равновесие на денежном рынке.
20. Торговая политика государства: виды и инструменты.
21. Факторы производства, их взаимодействия и комбинации. Производственная функция.
22. Проблемы выбора в экономике. Кривая производственных возможностей.
23. Рыночный механизм решения основных экономических проблем: модель кругооборота ресурсов, продуктов и доходов.
24. Понятие рыночного спроса, функция спроса и кривая спроса. Факторы, влияющие на спрос.
25. Понятие рыночного предложения, функция предложения и кривая предложения. Факторы, влияющие на предложение.
26. Равновесие как цель рынка.
27. Эластичность рыночного спроса и предложения по цене. Перекрестная эластичность.
28. Потребительский выбор и его особенности. Бюджетная линия и кривая безразличия.
29. Сущность и структура издержек производства. Издержки и их виды. Издержки производства и условия максимизации производителя.
30. Рынок совершенной конкуренции: признаки, достоинства, недостатки.
31. Рынок несовершенной конкуренции: монополия, олигополия, монополистическая конкуренция.
32. Рынок земли. Цена земли. Земельная рента.
33. Рынок капитала и ссудный процент.
34. Рынок труда и заработная плата.
35. Производство экономических благ. Закон убывающей предельной производительности.
36. Собственность как экономическое отношение. Объекты и субъекты собственности. Формы собственности.
37. Транзакционные издержки. Внешние эффекты: положительные и отрицательные. «Провалы» рынка.
38. Выбор оптимального размера производства. Эффект масштаба.
39. Экономическая неопределенность и риски. Выбор в условиях неопределенности. Измерение риска. Отношение к риску. Способы снижения риска.
40. Прибыль: сущность, виды, источники.
41. Фирма как субъект рыночной экономики: сущность и основные черты.
42. Сущность и содержание теории управления.
43. Эволюция управленческой мысли.
44. Проблемы менеджмента в условиях перехода к рыночным отношениям.
45. Цели и функции теории управления.
46. Функциональное разделение управленческого труда.
47. Внутренняя и внешняя среда в управлении.
48. Организационные формы и структуры управления.
49. Методы управленческого воздействия.
50. Методология и организация процесса разработки управленческого решения.
51. Модели и методы принятия решений.
52. Ситуационный подход в процессе управления.

53. Основы кадровой политики на предприятии.
54. Условия и факторы результативной работы менеджера.
55. Культура и стиль в организации.
56. Понятия, сущность и содержание эффективности менеджмента.
57. Управление нововведениями и развитием теории управления.
58. Системный подход.
59. Кадровая политика организации.
60. Система оценки результатов трудовой деятельности.
61. Оценка кадрового потенциала организации.
62. Контроль и анализ работы подчиненных.
63. Правила делового общения и этика профессионального поведения.
64. Конкурентная среда как важнейший фактор социально-экономического развития.
65. Стиль менеджмента и имидж менеджера.
66. Делегирование и техника руководства.
67. Этика государственного служащего.
68. Общее понятие эффективности управления.
69. Понятие эффективности и социальное управление.
70. Роль и место информации в управлении.
71. Организационная функция.
72. Функция регулирования.
73. Значение и содержание функции координирования.
74. Функция стимулирования.
75. Контрольная функция.
76. Развитие науки управления в России.
77. Эффективность государственного и муниципального управления.
78. Система стимулирования государственных служащих.
79. Понятие мотивации и взаимосвязь его с понятием стимулирования.
80. Методы решения управленческих проблем и реализации функций менеджмента.
81. Затраты на управление.
82. Отбор, оценка, найм и адаптация персонала.
83. Понятие и принципы системы управления персоналом.
84. Методы управления персоналом.
85. Линейно-функциональная организационная структура.
86. Лизинг и аутстаффинг персонала.
87. Штабная организационная структура.
88. Дивизионная организационная структура.
89. Внутриорганизационные коммуникации.
90. Матричная организационная структура.
91. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
92. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
93. Методы оценки результатов труда персонала.
94. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
95. Типология конфликтов.
96. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
97. Профилактика конфликтных ситуаций.
98. Стили разрешения конфликтов.
99. Нормативно-методическое и правовое обеспечение СУП.
100. Источники набора сотрудников.
101. Методы набора сотрудников.
102. Причины конфликтов.
103. Этапы отбора персонала.
104. Понятие конфликта и его типы.

105. Понятие адаптации.
106. Увольнение.
107. Нематериальные методы стимулирования.
108. Материальные методы стимулирования.
109. Содержание организации труда.
110. Понятие и оценка кадрового потенциала.
111. Методы стимулирования труда.
112. Методы оценки персонала (интервью, самооценка, шкалирование, ранжирование, попарное сравнение, критический инцидент).
113. Аттестация кадров, основные задачи аттестации.
114. Понятие резерва кадров.
115. Понятие, цели и этапы карьеры.
116. Основные теории мотивации.
117. Оценка эффективности обучения персонала.
118. Подбор персонала.
119. Методы обучения персонала.
120. Подготовка и переподготовка персонала.
121. Повышение квалификации.
122. Виды обучения.
123. Основные задачи аттестации персонала.

Примеры практических заданий

Задача 1.

Какие из перечисленных должностных лиц являются государственными служащими: главный специалист Межрайонной налоговой инспекции Алтайского края № 14, Министр внутренних дел РФ, специалист отдела по образованию Администрации г. Барнаула, ведущий специалист Главного управления имущественных отношений Алтайского края, военнослужащий по призыву, судья Ленинского районного суда г. Барнаула, Председатель Правительства РФ, Заместитель руководителя Управления МЧС по Алтайскому краю, депутат АКЗС.

Задача 2.

По мнению Е. Бабелюк основания ограничения доступа к государственной службе можно разделить на две группы. Устранение части из них не зависит от воли и одностороннего действия гражданского служащего, а другая часть является неисполнением гражданским служащим обязанностей. Согласны ли вы с ее мнением? Распределите ограничения по указанным основаниям.

Задача 3.

В научной литературе принято подразделять отсрочку от прохождения военной службы по призыву на 2 группы: общую и специальную. Что является критерием подразделения для этой классификации? Какие основания для отсрочки входят в указанные группы?

Задача 4.

Расположите группы должностей гражданской в установленной законом последовательности: старшие должности гражданской службы; главные должности гражданской службы; младшие должности гражданской службы; высшие должности гражданской службы; ведущие должности гражданской службы. Какие категории должностей, каким группам должностей соответствуют?

Задача 5.

Гражданин А. является челканцем и занимается народным промыслом. Имеет ли он право на замену военной службы по призыву на альтернативную гражданскую службу? Является ли альтернативная гражданская служба видом государственной службы?

Задача 6.

Гражданин Б. имеет среднее профессиональное образование, 5 лет стажа по профессии соответствующего направлению деятельности государственного органа. На какую должность государственной гражданской службы гражданин Б. вправе претендовать? Какие квалификационные требования, и в каком порядке устанавливаются для государственной гражданской службы?

Задача 7.

Что из перечисленного является правом, а что обязанностью государственного гражданского служащего: уведомление об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, предоставление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, прохождение профессиональной переподготовки, повышение квалификации, получение в установленном порядке информации, необходимой для исполнения должностных обязанностей, уведомление нанимателя о намерении заниматься иной оплачиваемой деятельностью?

Задача 8.

Гражданин В. подал заявление на регистрацию его в качестве кандидата в законодательное собрание муниципального уровня, был зарегистрирован кандидатом, начал избирательную кампанию, был выбран в качестве депутата представительного органа. С какого момента возникает запрет на прохождение государственной гражданской службы? Какие еще запреты, связанные с избранием или назначением в какие органы и организации?

Задача 9.

Дайте определения понятий: "конфликт интересов", "личная заинтересованность", "коррупция", "кодекс этики".

Задача 10.

Гражданский служащий в ежегодной декларации о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера не указал доход, полученный в результате продажи гаража, принадлежавшего его супругу на праве единоличной собственности. Решением руководителя государственного органа к нему применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения гражданского служащего с гражданской службы. Правомерно ли применение данного взыскания? В каком порядке может быть обжаловано применение взыскания? В каком порядке может быть допущено исправление данных деклараций о доходе?

Задача 11.

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. В чем состоит смысл проведения конкурса? В каких случаях возможно назначение на должность без проведения конкурса? В каком порядке могут быть обжалованы результаты конкурса?

Задача 12.

С гражданином Г. заключен срочный служебный контракт для прохождения государственной гражданской службы. В каких случаях заключается срочный служебный контракт? На какой срок может быть заключен срочный служебный контракт?

Задача 13.

Гражданскому служащему Д. при замещении должности гражданской службы категорий "руководители", который был назначен на замещение должности на неопределенный срок, был назначен испытательный срок шесть месяцев. Правомерно ли назначение испытательного срока? В каких случаях испытательный срок не назначается? Как вправе поступить наниматель при неудовлетворительном результате испытательного срока?

Задача 14.

Какие из перечисленных положений являются законными: продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней; гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года; при предоставлении федеральному гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов денежного содержания.

Задача 15.

Гражданин С. является государственным гражданским служащим. Проходил аттестацию в 2012 г. за период 2009-2012 г. Вправе ли наниматель провести аттестацию С. в 2013 г. Для чего производится аттестация? Может ли производиться внеочередная аттестация? Какие решения могут быть приняты по итогам аттестации?

Задача 16.

Гражданин Р. подал заявление на проведение квалификационного экзамена в целях присвоения ему классного чина. В чем состоит различие между аттестацией и квалификацией государственного служащего?

Задача 17.

Проведите сравнительный анализ дополнительных выплат государственным служащим разных видов службы.

Задача 18.

Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных федеральными законами, гражданским служащим предусматриваются гарантии. Перечислите предусмотренные гарантии. Определите те, которые характерны исключительно для государственных служащих.

Задача 19.

Гражданский служащий Н., в отношении которого проводится служебная проверка, был временно отстранен от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки. Сохраняется ли на этот период денежное содержание по замещаемой должности гражданской службы? Обязан ли государственный служащий давать устные или письменные объяснения по ходу проверки? Какие данные должны быть в письменном заключении по результатам служебной проверки?

Задача 20.

Гражданским служащим не было направлено уведомление нанимателю о предложении ему денежных средств за ускорение исполнения его должностных обязанностей. Возникли в этом случае конфликт интересов? Какие взыскания предусмотрены за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции? В каких случаях гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия?

Задача 21.

Гражданин Н. в возрасте 27 лет желает заключить с Министерством обороны Российской Федерации договор об обучении по программе военной подготовки офицеров запаса на военной кафедре при образовательном учреждении. При каких условиях возможно заключение данного контракта. Выплачивается ли гражданину, проходящему обучение по программе военной подготовки офицеров запаса дополнительная стипендия?

Задача 22.

Иностранец желает поступить на военную службу по контракту? Вправе ли иностранец находиться на военной государственной службе РФ? Если да, то какие требования предъявляются для поступления на военную службу по контракту?

Задача 23.

Каков срок военной службы для военнослужащего В., окончившего негосударственное, имеющее государственную аккредитацию по соответствующему направлению подготовки (специальностям) негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования, не имеющий воинского звания офицера и призванного на военную службу до 1 января 2008 года? От чего зависит срок военной службы? Какой период засчитывается в срок военной службы?

Задача 24.

Военнослужащий был лишен воинского звания по приговору суда за совершение тяжкого преступления. Вправе ли гражданин, лишенный воинского звания, после снятия судимости быть восстановлен в прежнем воинском звании?

Задача 25.

Определите, что является правом, а что обязанностью муниципального служащего: поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей; повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета; соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций; беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей; не исполнять данное ему неправомерное поручение, выполнять иную оплачиваемую работу.

Задача 26.

Муниципальная служащая Д. осуществляет иную оплачиваемую работу – пишет на продажу масляные картины. Иногда дирекция музея, с которой у ней заключен годовой контракт, организует встречи с автором, в целях повышения стоимости этих картин. Встречи устраиваются в рабочее время по графику основной работы. Как следует поступить Д. в целях соблюдения законодательства? Что такое конфликт интересов? Как формируется и какими полномочиями обладает комиссия по урегулированию конфликтов?

Задача 27.

Для заключения с зарубежными ВКРтнерами договора о сотрудничестве в сфере развития сельскохозяйственного производства района в заграничную командировку были направлены заместитель главы и начальник управления сельского хозяйства районной администрации. Вместе с ними поехал директор частной фирмы "Колос", который оплатил все командировочные расходы работников администрации, а также выдал им средства в иностранной валюте на представительские расходы. Проанализируйте ситуацию на предмет соответствия законодательству.

Задача 28.

Муниципальный служащий был уволен с работы после выявления регистрации его в качестве индивидуального предпринимателя. В своих пояснениях по проведенной проверке он показал, что нареканий по работе не имел, зарегистрировавшись предпринимателем, фактически таковым не являлся, немедленно снялся с учета после того, как ему было указано на недопустимость такой регистрации. Проанализируйте правомерность ситуации.

Задача 29.

В соответствии со ст. 11 ТК РФ на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами. Применительно к муниципальным служащим на федеральном уровне такие особенности установлены Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации". Среди прочего указанный Закон предусматривает дополнительные (по отношению к ТК РФ) основания расторжения контракта с муниципальным служащим. Назовите их.

Задача 30.

Перечни иных воинских должностей утверждаются в порядке, определенном министром обороны Российской Федерации или руководителем соответствующего федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба. Какие условия по замещению должностей в обязательном порядке должны быть указаны в перечне?

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Государственные экзамены принимаются экзаменационной комиссией, сформированной и утвержденной в соответствии с Положением о государственной итоговой аттестации. Государственный экзамен может проводиться только при наличии необходимого кворума в присутствии председателя государственной экзаменационной комиссии или его заместителя.

На государственных экзаменах по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственная и муниципальная служба» обучающийся должен четко и ясно формулировать ответ на вопрос билета; ответ можно проиллюстрировать конкретной практической информацией. Обучающийся должен глубоко разбираться во всем круге вопросов по получаемому профилю.

На подготовку к ответу по всему билету отводится 40 минут.

При подготовке к ответу экзаменуемый вправе уточнить смысл экзаменационных вопросов и практического задания, указанных в билете, вызвав к себе члена государственной экзаменационной комиссии.

Готовясь к ответу, обучающийся вправе пользоваться программой государственного экзамена.

Обучающиеся, подготовившись к ответу, поочередно занимают место перед государственной экзаменационной комиссией для сдачи экзамена. Для ответа каждому обучающемуся отводится примерно 30 минут.

Обучающийся отвечает на все вопросы билета, а затем дает ответы членам государственной экзаменационной комиссии на уточняющие, поясняющие и дополняющие вопросы. Дополнительные вопросы должны быть тесно связаны с основными вопросами билета.

В некоторых случаях по инициативе председателя, его заместителей или членов государственной экзаменационной комиссии (или в результате их согласованного решения) ответ обучающегося может быть тактично приостановлен. При этом дается краткое, но убедительное пояснение причины приостановки ответа: ответ явно не по существу вопроса, ответ слишком детализирован, экзаменуемый допускает ошибку в изложении нормативных актов, статистических данных. Другая причина - когда обучающийся грамотно и полно изложит основное содержание вопроса, но продолжает его развивать. Если ответ остановлен по первой причине, то экзаменуемому предлагают перестроить содержание излагаемой информации сразу же или после ответа на другие вопросы билета.

Заслушивая ответы каждого экзаменуемого, государственная экзаменационная комиссия подводит краткий итог ответа, проставляет соответствующие баллы в зачетно-экзаменационные ведомости, в соответствии с рекомендуемыми критериями.

После ответа на все вопросы билета и решения практического задания выпускнику могут быть заданы дополнительные, уточняющие вопросы в объеме материала, указанного в экзаменационном билете.

После ответа на дополнительные вопросы, экзаменуемый сдает билет, свой письменный ответ секретарю государственной экзаменационной комиссии и покидает аудиторию, дожидаясь объявления результатов государственного экзамена.

Заключительным этапом экзамена является выведение оценки.

Обсуждение результатов государственного экзамена по профилю в отношении каждого обучающегося производится на закрытом заседании государственной экзаменационной комиссии.

Решение об оценке принимается голосованием, в котором принимает участие только состав данной государственной экзаменационной комиссии, простым большинством голосов. При равном числе голосов голос председателя государственной экзаменационной комиссии (заместителя председателя) становится решающим.

Результаты сдачи государственного экзамена по профилю оформляются «Протоколом заседания государственной экзаменационной комиссии», который составляется на каждого обучающегося.

Особые мнения членов государственной экзаменационной комиссии, высказанные при выставлении оценки обучающемуся за сдачу государственного экзамена, а также заносятся в протокол. Секретарь оформляет протоколы заседания государственной экзаменационной комиссии, зачетные книжки, в день сдачи государственного экзамена. Протоколы заседания государственной экзаменационной комиссии после сдачи государственного экзамена утверждаются председателем ГЭК в день проведения экзаменационного испытания.

В случаях, если оценка обучающемуся была принята с занесением в протокол особого мнения члена государственной экзаменационной комиссии, заместитель председателя ГЭК обязан рассмотреть спорные вопросы, привлекая, при необходимости, специалистов из состава ГЭК или из числа профессорско-преподавательского состава, и принять окончательное решение до объявления оценки обучающемуся.

6. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Содержание и этапы процесса выполнения выпускной квалификационной работы

Общие положения

Методические рекомендации по структуре и оформлению письменных аттестационных

работ студентов Алтайского экономико-юридического института (далее – Рекомендации) устанавливают общие требования к структуре и оформлению письменных аттестационных работ и служат руководством при проведении нормоконтроля.

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) – вид письменной работы, заключительная учебно-исследовательская работа выпускника вуза по направлению подготовки, используемая для развития навыков самостоятельного творческого мышления, овладения методами современных научных исследований, углублённого изучения какого-либо вопроса, темы, раздела учебной дисциплины, направленная на обобщение и систематизацию знаний, умений, навыков студента, их проверки на соответствие квалификационным требованиям.

Структура ВКР

Структурными элементами ВКР являются:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список литературы;
- приложения.

Требования к формированию структуры ВКР

Титульный лист

Титульный лист является первой страницей ВКР и служит источником информации, необходимой для обработки и поиска документа.

На титульном листе приводятся следующие сведения:

- надзаголовочные данные;
- заглавие;
- сведения о студенте;
- сведения о научном руководителе;
- данные о месте и времени подготовки работы.

Оглавление

Оглавление включает наименование всех глав, параграфов, пунктов и отражает структурные элементы ВКР с указанием страниц. Оглавление необходимо располагать на отдельной странице.

Введение

Введение имеет свою внутреннюю логику и состоит из нескольких элементов:

Актуальность темы исследования. В этой части необходимо обосновать важность темы, избранной для исследования. Ссылаясь на остроту, значимость и практическую ценность избранной проблематики, необходимо доказательно и аргументировано объяснить (кратко, емко, логично), почему эта тема занимает важное место в науке и практике. Помимо этого следует указать, какие проблемы и закономерности она отражает. В этой части при доказательстве актуальности можно вполне обоснованно сослаться на труды известных и авторитетных ученых и практиков применительно к этой теме.

Цель и задачи исследования. На основании актуальности темы формируются цель и задачи исследования. Цель должна быть точной, краткой и конкретной. Цель может быть сформулирована как гипотеза. Задачи должны включать теоретические и практические вопросы, решение которых приводит к достижению цели.

Объект и предмет исследования. Объект - фрагмент объективной реальности (конкретное явление, процесс), избранный для исследования. Предмет исследования — аспект рассмотрения (границы исследования) объекта ВКР, определяемый исследовательской проблемой и общим целевым результатом. Объект и предмет исследования как научные категории соотносятся как общее и частное.

Научная разработанность проблемы. В этой части необходимо показать, как освещалась данная проблематика в публикациях. Характеристику литературы (монографий, статей, учебников и др.) необходимо проводить в хронологической последовательности издания работ или по проблемно-хронологическому принципу с учетом того нового, что содержит каждая работа для освещения данной темы.

Источниковая база исследования. При анализе источников (статистический материал, нормативно-правовые акты, материалы фондов архивов, мемуары и воспоминания, периодическая печать и другая первичная информация по данной теме) необходимо отметить их значение для изучения данной темы, высказать свои суждения о значимости источников, полноте информации, освещаемых в них положениях.

Обзор источников по теме предполагает сначала анализ опубликованных, а затем неопубликованных источников. Завершается источниковедческий анализ общим выводом: насколько обеспечена данная тема источниками и позволяет ли источниковая база осветить поставленную проблему.

Практическая значимость исследования. Необходимо указать практическое значение предложений, выводов и рекомендаций, степень их обоснованности и возможность реального внедрения в работу учреждений и организаций

Основная часть

Основная часть работы делится на главы, параграфы и, при необходимости, пункты. При делении текста на пункты необходимо, чтобы каждый пункт содержал законченную информацию. Каждый параграф (пункт) необходимо завершать краткими выводами.

Главы должны быть примерно равными по объему. Рекомендуется разбить основную часть на 3 главы, в рамках каждой главы выделить 2 – 4 параграфа.

Содержание главы должно логично раскрывать содержание общей темы, а параграфы должны раскрывать содержание данной главы. Каждая глава должна являться самостоятельной, завершённой частью в рамках темы исследования, параграф – в рамках главы и пункт – в рамках параграфа. Главы, Параграфы и пункты должны быть логически связаны между собой.

Первая глава должна раскрывать теоретические основы и содержать краткую историю поставленной проблемы. Исследование теоретических вопросов должно быть увязано с практической частью и служить базой для дальнейшего изучения темы, способствуя выработке итоговых рекомендаций и предложений. В данной главе необходимо рассмотреть работы отечественных и зарубежных авторов.

Раскрытие теоретических положений темы ВКР должно быть логичным и последовательным. Поэтому не следует описывать всю проблему в целом, гораздо рациональнее излагать теоретическую часть путем последовательного перехода от одного аспекта к другому. Но, раскрывая их содержание, необходимо все время подводить итог или показывать авторское видение рассматриваемого вопроса.

Вторая глава должна иметь аналитический характер. Аналитическая часть должна содержать общие выводы, характеризующие выявленные особенности применительно к исследуемой проблеме. Эти выводы являются основанием для разработки рекомендаций и предложений, соответствующих современному уровню развития науки и практики. В этой части приводятся соответствующие графики, схемы, таблицы и другие иллюстративные материалы.

Если раскрывается нормативно-правовая база исследуемой области, то при этом следует придерживаться правила, что в работе не обязательно должны в полном объеме приводиться выдержки из юридических документов или конкретных решений и постановлений. Главное – смысловое содержание той или иной статьи закона, нормы или положения применительно к теме ВКР. В связи с этим можно излагать их не целиком, а только необходимую часть.

Третья глава должна быть практической. Эта часть ВКР – предлагаемые рекомендации, мероприятия, проекты по решению поставленной проблемы и их обоснование – разрабатываются на основе результатов анализа, изложенных во второй главе.

Каждое рекомендуемое предложение или мероприятие включает:

- обоснование целесообразности осуществления предложения, описание его сущности и содержания;

- конкретизацию проектируемых предложений и рекомендаций.

Заключение

В нем должны содержаться результаты исследования по избранной теме, обосновываться выводы и предложения. Здесь должны быть отражены следующие аспекты:

- как на основе выполненного исследования подтверждена актуальность избранной темы, ее роль и значение;
- какие выводы сделаны и чем они аргументированы по всем рассмотренным в ВКР проблемам и вопросам;
- какие тенденции и направления в проблематике темы выявлены;
- какие малоисследованные или требующие решения вопросы и проблемы теоретического и практического характера обнаружены;
- что предлагает автор ВКР по развитию теории и практики рассмотренных вопросов;
- какие конкретные практические рекомендации по оптимизации функционирования предмета исследования предложены.

Список литературы

В этой составной части ВКР должна быть представлена вся литература, которой пользовался автор при изучении темы. В списке литературы должны быть законодательные акты, нормативные и инструктивные документы, научные монографии, учебники и практические пособия, статьи из периодической печати, из них более половины должны составлять издания последних пяти лет. В список включаются только те источники, которые использовались при подготовке работы, и на которые имеются ссылки в тексте. В ВКР должно использоваться не менее 40 источников используемой литературы.

Приложения

В этот раздел ВКР включают:

- графический материал;
- официальную статистическую и финансовую отчетность;
- таблицы более одной страницы;
- другие материалы, размещение которых в текстовой части работы нецелесообразно.

Требования к оформлению ВКР

Общие требования

Объем выпускной квалификационной работы должен составлять не менее 60 страниц.

Размер листа: формат А4 (210x297 мм). Размеры полей страницы: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Шрифт текста и заголовков: Times New Roman Cyr, размер 14

пт, цвет – черный. Размер абзацного отступа: 1,25 мм. Межстрочный интервал – полуторный (1,5).

Размер шрифта в таблицах должен быть уменьшен до 10 - 12 пт, а межстрочный интервал – до одинарного.

Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, теоремах, применяя шрифты разной гарнитуры.

Если в основном тексте размеры вставляемых таблиц, диаграмм, схем, рисунков (и другого иллюстративного материала) занимают больше одной страницы, то они выносятся в приложения.

Титульный лист

Титульный лист является первой страницей ВКР, но номер на нем не проставляется. Перенос слов на титульном листе не допускается.

Образец оформления титульного листа приводится в приложении А.

Оглавление

В оглавлении даётся точное название всех глав, параграфов, пунктов работы с указанием номеров страниц, на которых они находятся.

Главы должны иметь порядковые номера в пределах всей работы, обозначенные арабскими цифрами и записанные с абзацного отступа. Параграфы должны иметь нумерацию в пределах каждой главы. Номер параграфа состоит из номеров главы и параграфа, разделенных точкой.

В оглавлении жирным шрифтом выделяют только заголовки частей (введение, заключение, список литературы, приложения) и глав.

Образец оглавления приводится в приложении Б.

Текстовая часть

Межстрочный интервал основного текста полуторный (1,5). Между заголовком главы (Параграфа) и следующим за ним текстом должен быть интервал – одна строка.

Каждая часть и глава ВКР начинаются с новой страницы с написания заголовка.

При написании заголовков глав, параграфов, пунктов слова "глава", "параграф", "пункт" в тексте не пишутся, а вместо этого ставятся порядковые номера их названий в пределах всего документа, обозначенные арабскими цифрами.

Заголовки частей, глав, параграфов и пунктов выделяют жирным шрифтом.

Заголовки глав размещают симметрично основному тексту (по центру) прописными буквами, заголовки параграфов, пунктов - с абзацного отступа (по ширине) строчными буквами (кроме первой прописной). Переносы слов в заголовках не допускаются. Точка в конце заголовка

не ставится. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Подчёркивание заголовков не допускается.

Страницы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту ВКР. Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки (отточий и дефисов).

Иллюстрации и таблицы, расположенные на отдельных листах, включают в общую нумерацию страниц.

Иллюстрации

Иллюстрации (чертежи, графики, схемы, компьютерные распечатки, диаграммы, фотоснимки) следует располагать в ВКР непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице.

Иллюстрации, за исключением иллюстраций приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией.

Например, пятый рисунок обозначается "Рисунок 5". Слово "рисунок" и его наименование располагают посередине строки без кавычек.

Иллюстрации, при необходимости, могут иметь наименование и пояснительные данные (подрисуночный текст). Слово "Рисунок" и наименование помещают после пояснительных данных и располагают следующим образом: Рисунок 1 - Анализ финансовых показателей.

При ссылках на иллюстрации следует писать "... в соответствии с рисунком 2".

Пробел между подрисуночным текстом и рисунком не делается.

Иллюстрации каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения, как это показано в приложении В.

Таблицы

Таблицы применяют для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей. Наименование таблицы, при его наличии, должно отражать ее содержание, быть точным, кратким. Наименование таблицы следует помещать над таблицей слева, без абзацного отступа в одну строку с ее номером через тире.

Таблицу следует располагать в ВКР непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или на следующей странице.

На все таблицы должны быть ссылки в ВКР. При ссылке следует писать слово "таблица" с указанием ее номера.

Таблицу с большим количеством строк допускается переносить на другой лист (страницу). При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово "Таблица", ее номер и

наименование указывают один раз слева над первой частью таблицы, а над другими частями также слева пишут слова "Продолжение таблицы" и указывают номер таблицы.

Структура таблицы приведена на рисунке.



Рисунок 1

Таблицы, за исключением таблиц приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией.

Таблицы каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения.

Если в отчете одна таблица, то она должна быть обозначена "Таблица 1" или "Таблица В.1", если она приведена в приложении В.

Заголовки граф и строк таблицы следует писать с прописной буквы в единственном числе, а подзаголовки граф - со строчной буквы, если они составляют одно предложение с заголовком, или с прописной буквы, если они имеют самостоятельное значение. В конце заголовков и подзаголовков таблиц точки не ставят.

Примечания и сноски

Примечания приводят в тексте, если необходимы пояснения или справочные данные к содержанию текста, таблиц или графического материала.

Слово "Примечание"/"Примечания" следует печатать с прописной буквы с абзацного отступа 14 пт, не подчеркивать и не выделять курсивом.

Примечания следует помещать непосредственно после текстового, графического материала или в таблице, к которым относятся эти примечания. Если примечание одно, то после слова "Примечание" ставится тире и примечание печатается с прописной буквы 14 пт. Одно примечание не нумеруют.

Несколько примечаний нумеруют по порядку арабскими цифрами без проставления точки. Примечание к таблице помещают в конце таблицы над линией, обозначающей окончание таблицы.

При необходимости дополнительного пояснения его допускается оформлять в виде сноски. Знак сноски ставят непосредственно после того слова, числа, символа, предложения, к которому дается пояснение.

Сноску располагают в конце страницы с абзацного отступа 10 пт, отделяя от текста короткой горизонтальной линией слева. Сноску к таблице располагают в конце таблицы над линией, обозначающей окончание таблицы.

Формулы и уравнения

Уравнения и формулы следует выделять из текста в отдельную строку. Выше и ниже каждой формулы или уравнения должно быть оставлено не менее одной свободной строки. Переносить формулы и последующие вычисления на следующую строку допускается только на знаках выполняемых операций, причем знак в начале следующей строки повторяют.

Формулы следует нумеровать порядковой нумерацией в пределах всего текста арабскими цифрами в круглых скобках в крайнем правом положении на строке.

Формулы, помещаемые в приложениях, должны нумероваться отдельной нумерацией арабскими цифрами в пределах каждого приложения с добавлением перед каждой цифрой обозначения приложения, например, формула (В.1).

Пояснение значений символов следует приводить непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны. Первая строка пояснения должна начинаться со слова «где», без двоеточия после него.

$$NPV = -\sum_{i=1}^{tr} Z_i * \frac{1}{(1+E)^i} + \sum_{i=te}^{tr} D_i * \frac{1}{(1+E)^i} \quad (1)$$

где tr – продолжительность расчетного периода;

te – период начала эксплуатации объекта;

Z_i – затраты капитала на капитальное строительство объекта;

D_i – доходы за период эксплуатации объекта;

E – норма дисконта;

i – шаг расчета.

Ссылки в тексте на порядковые номера формул дают в скобках. Например, ... в формуле (1).

Порядок изложения математических уравнений такой же, как и формул.

Ссылки

Ссылки в тексте на использованные при подготовке ВКР источники оформляются в конце абзаца (предложения) с указанием порядкового номера источника в списке использованной литературы. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста документа, в отсылке

указывают порядковый номер и страницы, на которых помещен объект ссылки. Ссылка заключается в квадратные скобки, например, [25, с. 120].

Список литературы

Сведения об источниках следует располагать в алфавитном порядке и нумеровать арабскими цифрами и печатать с абзацного отступа.

Сведения об источниках на иностранном языке располагаются в алфавитном порядке после источников на русском языке.

Образец списка литературы приводится в приложении Г.

Цитаты

Цитата обязательно заключается в кавычки и приводится в том виде, в каком она дана в источнике, с сохранением смысла и особенностей авторского написания.

Пропуск слов, предложений, абзацев при цитировании допускается лишь тогда, когда это не искажает смысла всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится в месте пропуска.

Каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник.

Если в приводимой цитате необходимо выделить определенные слова, то сразу после них в скобках следует на это указать, снабдив пояснения своими инициалами, например: (курсив мой. – Р. Р.), (выделено мною. – Р. Р.)

Пример

Уинстон Черчилль в речи, произнесённой в Фултоне 5 марта 1946 года подчёркивал, что "...ООН, преемница Лиги Наций с **решающим добавлением к ней США** и всем, что это означает...." (выделено мною. – Р. Р.) [25, с. 120].

Приложения

В тексте ВКР на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте ВКР.

Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху посередине страницы слова "Приложение" и его обозначения.

Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста (по центру) прописными буквами отдельной строкой.

Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. После слова "Приложение" следует буква, обозначающая его последовательность.

Если в тексте ВКР одно приложение, оно обозначается "ПРИЛОЖЕНИЕ А".

Приложения должны иметь общую с остальной частью документа сквозную нумерацию страниц.

Основные направления тематики выпускных квалификационных работ

1. Совершенствование системы управления муниципальным образованием.
2. Совершенствование методов управления муниципальным образованием.
3. Оценка социально-экономического потенциала муниципального образования.
4. Анализ соответствия социального положения муниципальных образований уровню их экономического развития.
5. Повышение эффективности функционирования экономики муниципального образования.
6. Совершенствование системы управления муниципальным хозяйством.
7. Развитие жилищно-коммунального комплекса муниципального образования.
8. Совершенствование системы управления жилищным фондом.
9. Совершенствование системы управления жилищно-коммунальным комплексом.
10. Проблемы развития местных рынков жилья.
11. Совершенствование системы управления инженерным обеспечением муниципального образования.
12. Совершенствование системы управления транспортным комплексом муниципального образования.
13. Развитие транспортной инфраструктуры города.
14. Совершенствование методов управления транспортным комплексом города.
15. Повышение эффективности организации пассажироперевозок в городе.
16. Муниципальное регулирование потребительского рынка.
17. Муниципальное регулирование земельных отношений.
18. Муниципальное регулирование природопользования.
19. Управление природными ресурсами муниципального образования.
20. Управление земельными ресурсами муниципального образования.
21. Управление водными ресурсами муниципального образования.
22. Управление финансовыми ресурсами муниципального образования.
23. Управление трудовыми ресурсами и занятостью в муниципальном образовании.
24. Управление муниципальными ценными бумагами.
25. Жилищная ипотека в системе мероприятий по повышению уровня социально-экономического развития муниципальной территории.
26. Формирование эффективной системы регулирования градостроительной деятельности.
27. Муниципальное управление состоянием окружающей среды.
28. Инвестиционные ресурсы муниципального образования.

29. Инструменты развития инвестиционной привлекательности и активности местного сообщества.
30. Инвестиционная политика муниципального образования.
31. Совершенствование организационной структуры (городской, сельской) администрации.
32. Факторы и условия развития местного самоуправления.
33. Оценка взаимоотношений районной администрации и субъектов хозяйственной деятельности.
34. Организация взаимодействия и полномочий в системе управления территорией.
35. Совершенствование управления муниципальной собственностью.
36. Управление недвижимостью в муниципальном образовании.
37. Комплексная оценка хозяйственной деятельности муниципального предприятия.
38. Поддержка малого бизнеса в муниципальном образовании.
39. Социально-экономическое прогнозирование развития муниципального образования.
40. Текущее планирование и прогнозирование в муниципальном образовании.
41. Муниципальное регулирование налогов, цен и тарифов.
42. Развитие социальной инфраструктуры муниципального образования.
43. Формирование муниципального заказа на оказание социальных услуг.
44. Развитие конкуренции при исполнении муниципальных услуг.
45. Формирование и реализация экономической политики муниципального образования.
46. Развитие физической культуры и спорта в муниципальном образовании.
47. Система мер по поддержке учреждений культуры в муниципальном образовании.
48. Развитие личных подсобных хозяйств в социально-экономическом комплексе муниципального образования.
49. Развитие агробизнеса в АПК муниципального образования.
50. Обеспечение реализации интересов жителей муниципального образования.
51. Взаимоотношения территориального общественного самоуправления с администрациями муниципалитетов.
52. Совершенствование методов социальной защиты инвалидов в муниципальном образовании.
53. Развитие системы социальной защиты детей в муниципальном образовании.
54. Совершенствование системы социальной защиты пенсионеров в муниципальном образовании.
55. Совершенствование системы социальной защиты семьи, материнства и детства в муниципальном образовании.

56. Совершенствование социальной защиты населения в условиях реформирования ЖКХ.
57. Оценка эффективности управления муниципальным образованием.
58. Государственное регулирование инвестиционной деятельностью в регионе.
59. Продвижение дистанционных форм предоставления государственных услуг (на примере "Коммуникационные технологии против коррупции").
60. Кадастровая оценка земель городского округа.
61. Организация работы отдела образования на примере администрации города Белокуриха.
62. Совершенствование организационной структуры местной администрации (на примере Администрации Ленинского района г. Барнаула).
63. Местное самоуправление: зарубежный опыт и возможности его использования в Российской Федерации.
64. Социальная защита населения на государственном и муниципальном уровнях.
65. Реализация краевой целевой программы по развитию физической культуры и спорта в Алтайском крае.
66. Проблемы развития туристско-рекреационной сферы на региональном уровне (на примере ЗАО "Курорт Белокуриха").
67. Совершенствование управления местного бюджета.
68. Анализ инвестирования в развитие рекреационной деятельности на территории Алтайского края.
69. Анализ процедуры государственного заказа в деятельности органов государственной власти Алтайского края.

7. Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации (защита выпускных квалификационных работ)

Показатели и критерии оценивания компетенций, проверяемых при проведении процедуры защиты выпускных квалификационных работ приведены в таблице

Код и содержание компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
ОК-3, ОК-6, ОПК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-12, ПК-19, ПК-21, ПК-24.	Пороговый уровень	ВКР носит исследовательский характер, содержит теоретические положения, базируется на практическом материале, но отличается поверхностным анализом практического опыта по исследуемой проблеме, имеет заметные отклонения от темы, неполнота и нарушение последовательности изложения, беден терминологический словарь и однообразны теоретические конструкции, отсутствуют содержательное и стилевое единство (переход к публицистике), допущены	60-74% (удовлетворительно)

		серьезные фактические и теоретические ошибки, недостаточно доказательны выводы.	
	Базовый уровень	Раскрыты наиболее существенные, значимые аспекты ВКР. Выявлены основные проблемы, связанные с темой, показаны предпосылки их возникновения и сущность. Выработаны конкретные организационные, технико-экономические и иные рекомендации по совершенствованию деятельности предприятия хотя бы по одной из ключевых проблем, поставленных в теоретическом разделе.	75-89% (хорошо)
	Высокий уровень	ВКР написана на надлежащем уровне, использовать труды отечественных и зарубежных ученых: монографические источники, периодическую печать, возможности интернет, статистическую информацию, собственные расчеты студента, выполненные на персональном компьютере. Отражены: практическая значимость (ценность) работы; применение современной методологии исследования; умение работать со статистическими источниками и экономической литературой; использование для расчетов персональных компьютеров; комплексный, системный подход к разработке и решению темы; наличие элементов творчества; умение грамотно, стройно и логически обоснованно излагать свои мысли, исследования и результаты, обобщать расчеты, строить графики и диаграммы по экономическим показателям. Присутствует анализ с выявлением причинно-следственных связей между событиями, показателями, факторами. Указанные факторы оцениваются, приводятся собственные выводы, авторская позиция по отношению к предмету исследования. Разработаны конкретные меры (организационные, практические) по улучшению положения объекта исследования, ликвидации либо минимизации связанных с темой проблем. Оценен ожидаемый эффект (экономия и пр.) экспертными оценками либо расчетом эффективности.	90-100% (отлично)

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ОЦЕНИВАНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Выпускник защищает ВКР на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). В день защиты студент представляет в ГЭК:

- выпускную квалификационную работу;
- отзыв научного руководителя выпускной квалификационной работы (дипломного проекта);
- рецензию на выпускную квалификационную работу;
- другие материалы, характеризующие научную и практическую направленность выполненной студентом выпускной квалификационной работы (опубликованные статьи по теме ВКР, акты о внедрении результатов ВКР и др.).

В отзыве научного руководителя оцениваются: подготовленность студента к профессиональной деятельности в соответствии с ФГОС по направлению подготовки; умение работать с литературой (в полной ли мере студент ознакомлен с новейшей литературой по рассматриваемой теме: знает ли законы, постановления органов исполнительной власти и т.д.); владение методами анализа экономических ситуаций и явлений; умение отстаивать собственную точку зрения, делать обоснованные выводы и предложения. Кроме того, отмечается умение организовать работу, трудолюбие, ответственность и прочие качества выпускника. Руководитель должен дать оценку работы выпускника в период написания ВКР.

В рецензии дается анализ содержания, оформления ВКР. Особое внимание уделяется полноте и глубине рассмотрения проблемы, соответствующей теме ВКР: полноте использования отечественной и зарубежной литературы; позиции автора и ее обоснованности; методам анализа проблемы; аргументированности выводов и предложений. Также отмечается качество оформления ВКР (наличие графических материалов, правильность ссылок на литературу, оформления списка литературы и т. д.). В заключение дается оценка ВКР по 4-балльной (стобальной) шкале (от 2 до 5) (от 60 до 100). Рецензия должна быть представлена в рукописном или печатном виде и занимать до двух страниц.

Подпись рецензента заверяется печатью организации. Отзыв и рецензия в выпускную квалификационную работу (дипломный проект) не подшиваются.

Студент должен тщательно подготовиться к защите выпускной квалификационной работы (ВКР)

Доклад, который студент делает перед государственной экзаменационной комиссией, существенно влияет на окончательную оценку работы (проекта). Доклад должен быть кратким, ясным и включать основные положения ВКР.

Студентам рекомендуется строить доклад по следующему плану:

1. Наименование ВКР, актуальность темы.
2. Цели и задачи ВКР, обозначение объекта исследования.
3. Краткая организационно-экономическая характеристика объекта исследования.
4. Анализ состояния предмета исследования, выявление имеющихся недостатков.
5. Критерии, методы и модели, использованные в исследовании.
6. Результат решения поставленных задач (количественные и качественные оценки и сопоставления).
7. Выводы из проделанной работы. Полученный эффект (материальный, организационный и др.).

8. Рекомендации по совершенствованию деятельности организации, унитарного предприятия, учреждения, на базе и по материалам которого делалась выпускная квалификационная работа.

Студент должен подготовить письменные тезисы доклада, которые вместе с иллюстративным (раздаточным) материалом должны быть одобрены и подписаны руководителем ВКР.

Для усиления доказательности выводов и предложений студента доклад целесообразно проиллюстрировать (плакатами, слайдами, раздаточным материалом и т.п.). Наиболее важными пособиями являются материалы, отражающие:

- цели и задачи ВКР;
- краткую характеристику объекта исследования;
- модели, методы и критерии принятия решений, использованных студентом;
- результаты исследования в виде графиков и диаграмм;
- рекомендации и предложения по совершенствованию деятельности организации, унитарного предприятия, учреждения и др.

Не рекомендуется в качестве наглядных пособий использовать большие, перегруженные цифрами таблицы, содержащие исходные данные; раздаточный материал, оформленный в виде сплошного текста; не относящиеся к делу рисунки. Раздаточный материал оформляется на листах формата А4 в нескольких экземплярах и предлагается в процессе защиты ВКР для обозрения каждому члену государственной экзаменационной комиссии. Назначение раздаточного материала – помочь студенту во время защиты более конкретно изложить содержательную часть доклада. Весь материал, выносимый для наглядного показа, обязательно должен присутствовать в соответствующих параграфах ВКР.

Для защиты выпускной квалификационной работы (дипломного проекта) каждому студенту предоставляется время для доклада в объеме не более 10 минут. После выступления студента зачитывается рецензия на ВКР, и студенту предоставляется слово для ответа на замечания рецензента. Студент может согласиться с замечаниями рецензента или обоснованно на них возразить.

Членами ГЭК могут быть заданы студенту вопросы по содержанию выпускной квалификационной работы или по другим аспектам, касающимся специальности студента. Ответы студента на заданные вопросы должны быть краткими и обоснованными. В ответах по теме выпускной квалификационной работы следует оперировать данными, полученными в ходе выполнения работы.

По окончании публичной защиты проводится закрытое совещание членов ГЭК, на котором обсуждаются результаты защиты и выставляется окончательная оценка выпускной

квалификационной работы (дипломного проекта) по 4-балльной (стобальной) системе (отлично – 85-100 баллов, хорошо – 70-84 балла, удовлетворительно – 60-69 баллов, неудовлетворительно – 0-59 баллов), которая затем оглашается студентам. ГЭК принимает также решение о выдаче диплома с отличием и рекомендации в магистратуру.

Критерии оценки уровня овладения студентами компетенциями на этапе защиты выпускной квалификационной работы.

Оценки выпускной квалификационной работы определяются исходя из четырех критериев

Качество работы оценивается членами ГЭК по составляющим, приведенным в таблице 1.

Для выставления оценки **«отлично»** необходимо, чтобы оценка по четырем пунктам была «отлично», а по остальным - не ниже «хорошо».

Для выставления оценки **«хорошо»** допускается удовлетворительная оценка не более, чем по трем пунктам выше приведенных критериев.

При получении хотя бы по одному из пунктов неудовлетворительной оценки общая оценка не может быть выше, чем **«удовлетворительно»**.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при оценке «неудовлетворительно» по четырем и более пунктам критериев.

Таблица 1

№ п/п	Наименование критерия	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
1	Соответствие содержания ВКР заданию на ВКР	Полностью соответствует	В основном соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
2	Обоснованность и доказательность выводов и предложений	Имеется	В основном имеется	Частично имеется	Не имеется
3	Научное и практическое значение выполненной работы	Имеется	В основном имеется	Частично имеется	Не имеется
4	Грамотность изложения и качество оформления работы	Оформлена правильно, имеются несущественные стилистические и грамматические ошибки	Оформлена правильно, имеются некоторые существенные стилистические и грамматические ошибки	Оформлена в основном правильно, имеются существенные стилистические и грамматические ошибки, допущены исправления	Оформлена небрежно, имеются грубые стилистические и грамматические ошибки

				по тексту	
5	Самостоятельность выполнения (владение материалом), использование нормативно-правовых актов, материалов судебной, следственной практики, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.	Полностью	Частично	В основном	Нет

Качество доклада при защите выпускной квалификационной работы оценивается в соответствии с критериями, изложенными в таблице 2. Оценка за доклад выставляется:

«отлично» - доклад по трем критериям оценен на «отлично», по остальным - не ниже «хорошо»;

«хорошо» - доклад по трем критериям оценен на «отлично» и «хорошо», по остальным - не ниже «удовлетворительно»;

«удовлетворительно» - доклад не более, чем по двум критериям оценен на «неудовлетворительно»;

«неудовлетворительно» - доклад по трем и более критериям оценен на «неудовлетворительно».

Таблица 2
Критерии доклада и их оценка

№ п/п	Наименование критерия	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
1	Соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы	Полностью соответствует	В основном соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
2	Выделение научной и практической ценности выполненной работы	Имеется	В основном имеется	Частично имеется	Нет
3	Доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу	Имеется	В основном имеется	Частично имеется	Нет
4	Качество изложения	Свободное и четкое	В основном свободно	Привязан к тексту	Низкое

Ответы на вопросы оцениваются:

«отлично» - если ответ правильный, уверенный, четкий и полный;

«хорошо» - если ответ в основном полный, уверенный и правильный, однако допущены незначительные погрешности, исправленные после дополнительных вопросов;

«удовлетворительно» - если ответ неполный, неуверенный, нечеткий, отдельные положения неправильные, однако путем наводящих вопросов, в основном, достигается необходимая полнота ответов;

«неудовлетворительно» - если ответ сумбурный, неправильный, содержит существенные, принципиальные ошибки, дипломник не понимает сущности излагаемого вопроса или не дает ответа на него.

Общая оценка за ответы на вопросы складывается из оценок, полученных за отдельные ответы, и определяется следующим образом:

«отлично» - если не менее половины оценок - «отлично», остальные - «хорошо»;

«хорошо» - если не менее половины оценок не ниже «хорошо», остальные - «удовлетворительно»;

«удовлетворительно» - если более половины оценок не ниже «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно» - если не выполняются требования для получения удовлетворительной оценки.

Итоговая оценка работы определяется средним баллом оценок, полученных по критериям

«отлично» - если средний балл не менее 4,5 при условии, что оценка за качество квалификационной работы «отлично»;

«хорошо» - если средний балл не менее 3,5 при условии, что оценка за качество квалификационной работы не ниже «хорошо»;

«удовлетворительно» - если не менее 3-х оценок не ниже «удовлетворительно» (при наличии одной оценки «неудовлетворительно»). Необходимым условием является наличие положительной оценки за качество работы;

«неудовлетворительно» - если не выполнены требования для получения удовлетворительной оценки.

Оценка	Характеристики ответа студента на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа студента на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> - студент глубоко и всесторонне усвоил программный материал; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью государственного и муниципального управления; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет системой социально-экономических и правовых понятий. 	<ul style="list-style-type: none"> - даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик); - решены практические задачи; - при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; - ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; - показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью государственного и муниципального управления; 	<ul style="list-style-type: none"> - даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; - при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не

	<ul style="list-style-type: none"> - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой социально-экономических и правовых понятий. 	<p>всегда использовались рациональные методики расчётов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - студент усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении социально-экономических и правовых знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой финансовых понятий. 	<ul style="list-style-type: none"> - даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; - ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; - на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - студент не усвоил значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении социально-экономических и правовых проблем на государственном уровне, уровне субъектов РФ и местного самоуправления; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; 	<p>не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".</p>

Оценка сформированности компетенции:

- Компетенция сформирована на *базовом уровне*:

на «отлично», если не менее 65% показателей оценены не ниже отлично на базовом и повышенном уровне, а остальные не ниже «хорошо».

на «хорошо», если не менее 65% показателей оценены не ниже «хорошо» на базовом и повышенном уровне, а остальные не ниже «удовлетворительно».

на «удовлетворительно», если не менее 65% показателей оценены не ниже «удовлетворительно» на базовом и повышенном уровне.

- Компетенция сформирована на *повышенном уровне*:

на «отлично», если не менее 65% показателей оценены не ниже отлично на повышенном уровне, а остальные не ниже «хорошо» на повышенном и базовом уровне.

на «хорошо», если не менее 65% показателей оценены не ниже «хорошо» на повышенном уровне, а остальные не ниже «удовлетворительно» на базовом и повышенном уровне.

на «удовлетворительно», если не менее 65% показателей оценены не ниже «удовлетворительно» на повышенном уровне.

8. Материально-техническое и программное обеспечение государственной итоговой аттестации

Помещение для проведения государственной итоговой аттестации представляют собой учебную аудиторию, укомплектованную учебной мебелью, методическими и техническими средствами обучения, дающие студенту возможность продемонстрировать знания, умения и навыки при сдаче государственного междисциплинарного экзамена и представления презентационных материалов при защите ВКР. Технические средства обучения представлены проекционным оборудованием (проектор и экран), а также компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"АЛТАЙСКИЙ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ"
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Допустить к защите в ГЭК
Заведующий кафедрой, к.э.н.,
доцент _____ И.И. Иванов
" __ " _____ 20__ г.

Соколенко Ивана Григорьевича

**Совершенствование системы управления жилищным фондом
муниципального района городского округа**

Научный руководитель: к.э.н.,
доцент _____ Ю.К. Клепов
Автор работы _____ И.Г. Соколенко
Дипломный проект
защищен " __ " _____ 20__ г.
Оценка _____
Председатель ГЭК,
д.э.н., доцент _____ В.В. Казаков

Барнаул 20__

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. НАЗВАНИЕ ПЕРВОЙ ГЛАВЫ	
1.1 Название параграфа первой главы.....	6
1.2 Название параграфа первой главы.....	9
1.3 Название параграфа первой главы.....	14
1.4 Название параграфа первой главы.....	18
2. НАЗВАНИЕ ВТОРОЙ ГЛАВЫ	
2.1 Название параграфа второй главы.....	20
2.1.1 Название пункта первого параграфа.....	20
2.1.2 Название пункта первого параграфа.....	25
2.2 Название параграфа второй главы.....	30
2.3 Название параграфа второй главы.....	40
3. НАЗВАНИЕ ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЫ	
3.1 Название параграфа третьей главы.....	45
3.2 Название параграфа третьей главы.....	51
3.2 Название параграфа третьей главы.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	72
ПРИЛОЖЕНИЯ	75

ПРИЛОЖЕНИЕ В

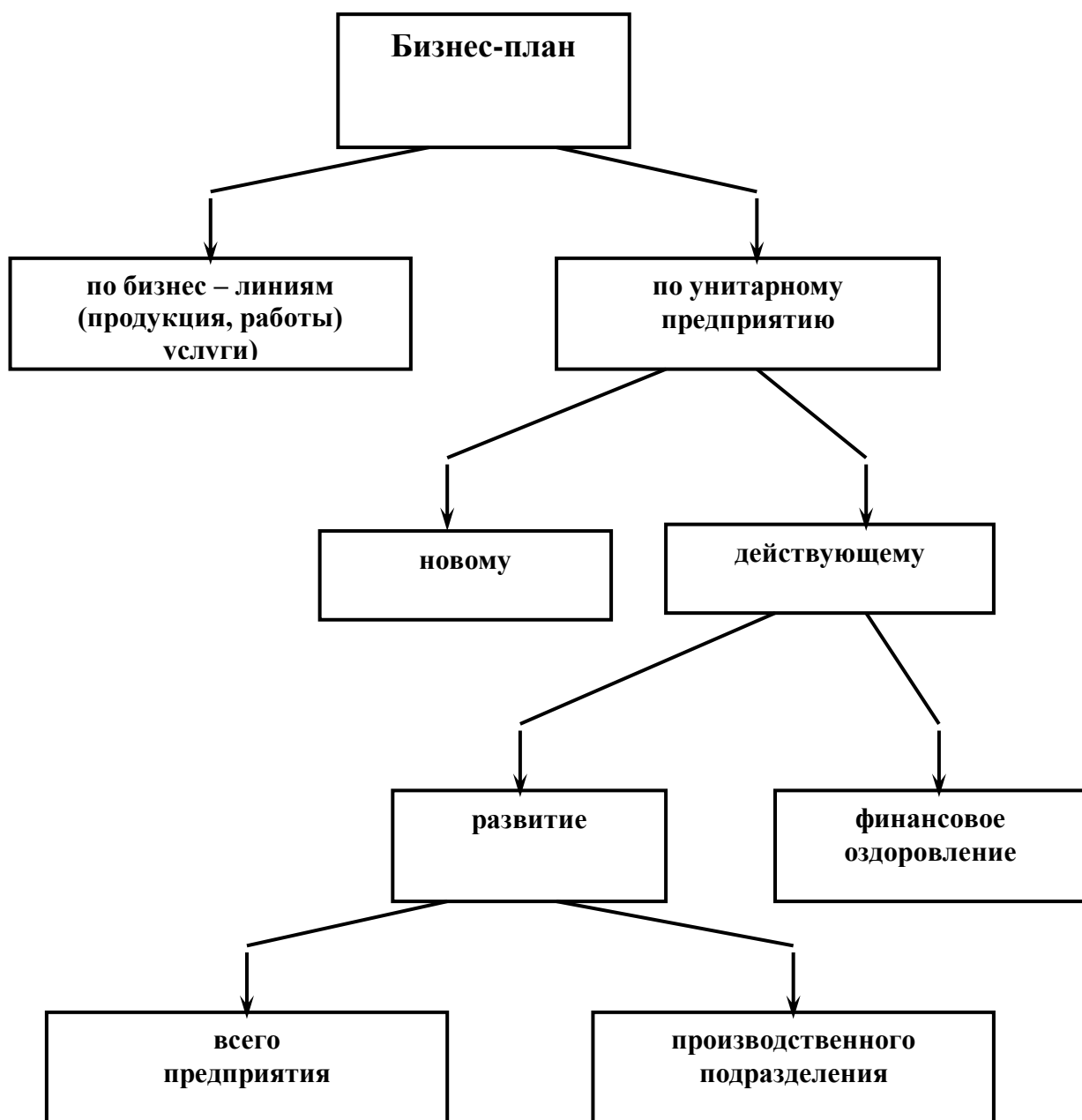


Рисунок А.1 – Классификация бизнес-планов по объектам бизнеса

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2011. - 351 с.
2. Российская Федерация: Оценка национальной системы финансовой отчетности. Доклад Всемирного Банка. – 2011. – http://www.worldbank.org.ru/ECA/Russia.nsf/.../cfaa_rus.pdf.
3. Экономика и политика России и государств ближнего зарубежья: аналит. обзор, апр. 2011 / Рос. акад. наук, Ин-т мировой экономики и междунар. отношений. - М.: ИМЭМО, 2007. - 39 с.
4. INTOSAI Working Group of the Audit of Privatisation. Eleventh Meeting, Sofia, 31 May – 3 June 2004. – <http://www.nao.org.uk/>