

ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

*Автор (составитель)
к.с.н., доц. Деханова Н.Г.*

1. Характеристика учебной дисциплины

Государственная служба является тем социальным институтом, без которого невозможно не только нормальное функционирование, но и само существование государства. Нельзя не признать, что именно государственная служба удовлетворяет общественно значимые потребности в управлении. Поэтому столь важно изучение теоретических и практических аспектов построения и функционирования системы государственной службы, взаимодействия с другими социальными институтами, особенностей и тенденций её развития в различных странах.

Теоретическое исследование проблем государственной службы с позиции социологии представляется не менее актуальной, чем с позиций других научных дисциплин (данная тематика на протяжении ряда лет разрабатывалась главным образом юристами). Данный курс включает в себя последовательное рассмотрение научных подходов к исследованию института государственной службы как связующего звена между государством и обществом, от которого зависит эффективность государственного управления и успешное функционирование гражданского общества.

2. Цели и задачи освоения дисциплины.

Целью курса является формирование у магистрантов целостного представления о государственной службе как о социальном институте и виде профессиональной деятельности на основе социологического подхода.

Задачи курса:

- проанализировать и систематизировать ключевые проблемы и теоретические дискуссии в сфере социологии государственной службы;
- изучить механизмы взаимодействия органов государственной власти с общественными структурами;
- проанализировать социальный статус государственного служащего в общей социально-профессиональной стратификационной системе общества;
- изучить основные классические и современные теории мотивации трудовой деятельности; особенности мотивации профессиональной деятельности в системе государственной службы;
- проанализировать основы организации государственной службы (в т.ч. зарубежный опыт);
- ознакомить магистрантов с проблемой урегулирования конфликта интересов в системе государственной службы; его причинами и последствиями;
- проанализировать эффективность социального контроля в системе государственной службы; институты и формы социального контроля за ходом реализации чиновниками государственной политики во всех отраслях жизни страны.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Универсальные компетенции:

- способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1);

Профессиональные компетенции

- владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии государственной службы (ПК-1);
- способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК-3);
- способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК-5).

4. Место дисциплины в структуре Основной образовательной программы

Дисциплина «Организация государственной службы» относится к вариативной части блока дисциплин по выбору. Дисциплина изучается в 3 семестре. Общая трудоёмкость дисциплины - 2 зачётных единицы (72 академических часа). Аттестация – зачёт.

5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1)	ЗНАТЬ: основные классические и современные зарубежные и отечественные концепции социологии государственной службы, содержание современных дискуссий, новейших тенденций и направлений в ее развитии, включая междисциплинарные исследования. УМЕТЬ: аргументировано отстаивать сформировавшуюся собственную позицию по различным проблемам и темам социологии государственной службы, критически оценивать результаты вторичных исследований, вне зависимости от их источника, применять теоретико-методологические социологические подходы для самостоятельной разработки методического инструментария планирования, организации, проведения и мониторинга исследовательских проектов в проблемном поле научной дисциплины.
Способность использования методологии теоретических и прикладных исследований в области социологии государственной службы (ПК-1)	ВЛАДЕТЬ: навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов власти и влияния в обществе.

	<p>на разных этапах его развития и в разных фазах его функционирования.</p> <p>УМЕТЬ: применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии государственной службы.</p>
<p>Способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК-3)</p>	<p>ЗНАТЬ: основные направления современных социологических исследований в области политической социологии; содержание учебных планов и рабочих программ дисциплин подготовки бакалавров и магистров по направлению «Социология», включая соответствующие разделы социологии государственной службы.</p> <p>УМЕТЬ: анализировать результаты современных социологических исследований в области социологии государственной службы.</p>
<p>Способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК-5)</p>	<p>ЗНАТЬ: закономерности и тенденции развития социальных и политических институтов в современных условиях; механизмов взаимодействия институтов политической системы, гражданского общества.</p> <p>УМЕТЬ: анализировать информацию о состоянии и тенденциях развития механизма функционирования политической системы, в сравнительном анализе критически оценивать опыт развития различных политических систем.</p>

6. Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа, из которых 24 часа составляет контактная работа магистранта с преподавателем (занятия лекционно-семинарского типа), 48 часов составляет самостоятельная работа магистранта. Итоговый контроль – **зачёт**.

7. Форма обучения – очная.

8.Используемые образовательные технологии

Образовательные технологии:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;

- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода с использованием ситуационного анализа;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии, круглые столы;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых аналитических разработок;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий посредством проведения учебных исследований и подготовки аналитического доклада.
- групповые и индивидуальные проекты, направленные на освоение основных методов анализа внутренней и внешней среды института государственной службы;
- ролевые игры.

Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы магистрантов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной управленческой практике в сфере государственной службы.

9. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Наименование тем дисциплины	Всего (час.)	Контактная работа (час.) Лекционно-практические занятия	Самостоятельная работа (час.)
Тема 1. Институт государственной службы как предмет научного анализа	6	2	4
Тема 2. Эволюция классических теоретических представлений о понятии бюрократии	6	2	4
Тема 3. Развитие теории бюрократии в современной социологической и политической науке			
Тема 4. Становление и развитие государственной службы в России	6	2	4
Тема 5. Государственная служба как социальная организация			
Тема 6. Зарубежный опыт организации государственной службы	6	2	4
Тема 7. Социальный статус государственного служащего	6	2	4

Тема 8. Конфликт интересов в системе государственной службы	6	2	4
Тема 9. Организационная культура государственной службы	6	2	4
Тема 10. Государственная служба как вид профессиональной деятельности	6	2	4
Тема 11. Социальный контроль в системе государственного управления	6	2	4
Тема 12. Лоббизм и коррупция в органах государственного управления	6	2	4
	6	2	4
ИТОГО:	72	24	48

Содержание дисциплины

Тема 1. Институт государственной службы как предмет научного анализа

Теоретические и прикладные задачи социологии государственной службы. Объект, предмет и функции социологии государственной службы. Особенности применения социологических методов в исследовании проблем государственной службы. Информационно-аналитическое обеспечение государственной службы.

Государственная служба в системе государственного управления: роль и функции. Государственная служба как социальный институт. Основные функции государственной службы.

Тема 2. Эволюция классических теоретических представлений о понятии бюрократии

Понятие и определения бюрократии. Многозначность термина «бюрократия». Методы и подходы в изучении бюрократии.

Эволюция концепций бюрократии. Имперская («азиатская») модель бюрократии. Китайская бюрократия как «идеальный тип» данной модели. Возникновение бюрократического аппарата управления в западноевропейских монархиях. Французская бюрократия периода абсолютизма. Становление теорий бюрократии в XIX в. Бюрократия в «Философии права» Гегеля. Характеристика власти бюрократического аппарата в работах А.Токвиля. Сравнительный анализ бюрократии и парламентской демократии в труде Дж. С.Милля «Размышления о представительном правлении».

В. Вильсон и модель «административной бюрократии». Ф.Дж. Гуднау и разработка теории бюрократии. Доктрина бюрократии как «абсолютного зла» К.Маркса. Отношение В.И. Ленина к бюрократии как особому социальному слою, её роли в развитии общества («Государство и революция»). Анализ бюрократии в трудах М.Вебера. М.Вебер о типах бюрократии. Идеальный тип рациональной бюрократии и общая концепция бюрократии («Хозяйство и общество»). Специфические черты идеальной бюрократии. Критика концепции «рациональной бюрократии». Американская – вильсоновская – версия веберовской концепции. Её практическое воплощение и эволюция в системе государственной службы ряда стран. Господство веберовской модели бюрократии в первой половине XX в.

Тема 3. Развитие теории бюрократии в современной социологической и политической науке

Применение структурного функционализма Т.Парсонса в исследовании бюрократии. Р.Мертон об особенностях бюрократии. Исследование тенденций развития бюрократического аппарата в теории политического поля П.Бурдьё.

Представительная и авторитарная бюрократия А.Голднера.

Идеология «постбюрократической революции» (поствеберовская модель государственной службы). Ведущие тенденции реформ 90-ых годов – «новый менеджери́зм» и акцент на этические проблемы госслужбы.

Трактовка бюрократии Р. Дарендорфом как наиболее влиятельной группы интересов. М. Крозье о взаимодействии бюрократии и общества.

Роль государства как центра принятия решений в XXI веке. Проблема баланса между административной иерархией и требованием участия граждан в управлении.

Тема 4. Становление и развитие государственной службы в России

Особенности государственного управления в XI-XII вв. Государственная служба в период образования единого русского централизованного государства: генезис элементов государственной службы и его особенности. Реформа государственного управления при Петре I: становление государственной службы как самостоятельного социально-правового института. Основные достоинства и недостатки табели о рангах. Гипертрофия чина. Практика формирования корпуса госслужащих, их социальный статус, порядок прохождения службы, факторы карьерного движения чиновников. Реформы М. Сперанского («административный романтизм»). Общая оценка дореволюционного российского чиновничества. Причины низкой эффективности аппарата. Проблемы формирования государственного аппарата в первые годы Советской власти. Советское чиновничество.

Тема 5. Государственная служба как социальная организация

Понятие «организация государственной службы». Компоненты государственной службы как организации. «Внутренняя» и «внешняя» среда организации государственной службы. Свойства государственной службы как социальной организации.

Структура государственной службы как системы: основные компоненты и взаимосвязи между ними. Общие принципы построения организационных структур органов государственной власти. Деятельностная структура государственной службы. Специфика объекта, целей, средств и способов деятельности государственного служащего. Государственный служащий как субъект деятельности. Структура целей государственной службы. Виды и уровни государственной службы. Классификация государственных служащих.

Комплексный, функциональный и отраслевой подходы в организации органов государственной власти и управления. Понятие и система должностей государственной службы, распределение их по категориям и группам.

Принципы и механизм функционирования государственной службы. Противоречия и проблемы функционирования государственной службы.

Тема 6. Зарубежный опыт организации государственной службы

Государственная служба Франции. Особенности государственного строя. Реализация концепции рациональной бюрократии М.Вебера в системе государственной службы Франции. Социокультурные основания концепции карьеры в системе французской госслужбы. Понятие и категории госслужащих. Структура госслужбы. Социальный статус госслужащего во Франции.

Государственная служба Германии. Особенности государственного строя. Место социально-профессиональной группы государственных служащих в структуре современного немецкого общества. Эволюция принципа «верности». Политические чиновники. Классификация госслужащих. Социальные гарантии госслужащих Германии. Социальный статус госслужащего.

Государственная служба США. Особенности государственного строя. Американская специфика становления института государственной службы. «Добыча – победителю». Ориентация на «клиента». «Прозрачная» бюрократия. Новые тенденции в организации государственной службы США. Специфика социального статуса чиновника в США: социокультурные основания.

Проблемы адаптации зарубежного опыта организации государственной службы в российских условиях.

Тема 7. Социальный статус государственного служащего

Государственная служба и гражданское общество. Социальный и правовой статус государственного служащего. Система должностей государственной гражданской службы РФ. Виды поощрения и награждения на государственной службе. Дисциплинарные взыскания. Права, обязанности, ограничения, запреты, требования к служебному поведению, гарантии и ответственность как основные составляющие правового статуса государственного служащего. Особенности социальных гарантий на государственной службе. Система оплаты труда государственных служащих. Оценка социального статуса государственных служащих в РФ. Место социально-профессиональной группы государственных служащих в структуре современного российского общества.

Тема 8. Конфликт интересов в системе государственной службы

Конфликт как разновидность социальных процессов. Специфика конфликтов в системе государственной службы. Интересы: личные, групповые, государственные и общественные.

Конфликт интересов в системе российского законодательства.

Причины и последствия личных и «корпоративных» конфликтов интересов. Механизмы предотвращения и практика урегулирования конфликта интересов. Комиссии по урегулированию конфликта интересов. Кодексы этического поведения госслужащих.

Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов. Модельные этические кодексы. Проблема нравственности госслужащих в социологическом измерении.

Тема 9. Организационная культура государственной службы

Место организационной культуры в социокультурной системе общества. Понятие организационной культуры. Структурные элементы организационной культуры. Источники и управление организационной культурой. Основные типы организационных культур (Г. Хофштеде, Т.Е.Дейл, А.А. Кеннеди, Р.Ансофф, Ч.Хэнди, У.Оучи). Специфика организационной культуры государственной службы. Культура административного органа и культура деятельности. Стили руководства в системе госслужбы. Функции организационной культуры в системе государственной службы. Социологические исследования качественных характеристик состояния организационной культуры государственной службы.

Тема 10. Государственная служба как вид профессиональной деятельности

Типичные и закономерные черты профессиональной деятельности госслужащего. Этапы профессионализации госслужащего. Госслужащие как социально-профессиональная группа. Социологический анализ кадрового состава государственных служащих.

Основные теории мотивации трудовой деятельности. Содержательные, процессуальные и комплексные теории мотивации (А.Маслоу, Ф.Херцберг, МакКлелланд, В.Врум, Дж.Хоманс, Л.Портер, Э.Лоулер).

Мотивация трудовой деятельности государственных служащих. Кадровая политика государственного органа как инструмент реализации целей организации. Кадровые процессы и кадровые отношения в государственном органе как объект социологического анализа.

Тема 11. Социальный контроль в системе государственного управления

Эффективность социального контроля в системе государственной службы. Институты и формы социального контроля за ходом реализации государственной политики в различных отраслях.

Среда государственного менеджмента. Соотношение публичной власти, государственной администрации (бюрократии), гражданского общества и взаимодействие политических институтов в процессах формирования и исполнения государственной политики. Сеть групп специальных интересов и проблема представительства интересов.

Государственный менеджмент как рациональный управленческий процесс: окружающая среда, разработка государственных программ, осуществление государственных программ, оценка государственных программ.

Тема 12. Лоббизм и коррупция в органах государственного управления

Условия и структуры лоббирования. Формы лоббизма. Прямой лоббизм. Косвенный лоббизм. Внутренний лоббизм. Лоббизм и деятельность отделов по связям с общественностью. Стратегии лоббизма. Правовое регулирование лоббизма в развитых странах: североамериканская и европейская модели. Законопроекты в России.

Формы проявления коррупции. Виды коррупции. Коррупционные явления в верхних эшелонах власти и в низовых структурах. Основные подходы к анализу коррупции (традиционный («идеалистически-философский») подход, «ревизионистская» школа анализа коррупции, экономический подход, юридический подход, социокультурный подход).

Специфика коррупции в России. Основные принципы противодействия коррупции в России. Институциональные ограничения борьбы с коррупцией. Зарубежный опыт антикоррупционных кампаний (Гонконг, Сингапур, Китай, Италия, Дания).

Методы количественной оценки коррупции (на основе данных правоохранительных органов, на основе аналитических и экспертных оценок, на основе данных социологических опросов). Международные рейтинги уровня коррупции по странам (Индекс восприятия коррупции, Global Corruption Barometer). Отношение к коррупции в российском обществе: социологические оценки.

10. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы магистрантов по дисциплине

10.1. Темы докладов и эссе

1. Социальный статус госслужащего в современной России.
2. Концепция бюрократии М. Вебера.
3. «Азиатская» модель бюрократии.
4. Конфликтная модель бюрократии.
5. Бюрократия в «Философии права» Гегеля.
6. Характеристика власти бюрократического аппарата в работах А.Токвиля.
7. Сравнительный анализ бюрократии и парламентской демократии в труде Дж. С.Милля «Размышления о представительном правлении».
8. В. Вильсон и модель «административной бюрократии».
9. Ф.Дж. Гуднау и разработка теории бюрократии.
10. Применение структурного функционализма Т.Парсонса в исследовании бюрократии.
11. Исследование тенденций развития бюрократического аппарата в теории политического поля П.Бурдьё.
12. М. Крозье о взаимодействии бюрократии и общества.
13. Государственная служба в допетровский период.
14. Сущность «Табели о рангах», ее достоинства и недостатки.
15. Реформы государственной службы в 19 - начале 20 века в России.
16. Система государственной службы во Франции.
17. Система государственной службы в ФРГ.

18. Система государственной службы в США.
19. Специфика организационной культуры государственной службы
20. Конфликт интересов на государственной службе.
21. Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.
22. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров на государственной службе.
23. Коррупция в системе органов государственной власти и методы борьбы с ней.
24. Международные рейтинги уровня коррупции по странам.
25. Зарубежный опыт антикоррупционных кампаний
26. Государственный менеджмент.
27. Система представительства интересов в государственном управлении.
28. Перспективы «электронного правительства» в РФ.
29. Государственная кадровая политика.
30. Эффективность социального контроля в системе государственной службы.

10.2. Проверочные тесты (рубежное и итоговое тестирование)

1. Управленческое воздействие включает в себя:

- а) целеполагание;
- б) организацию (организованность);
- в) практическое регулирование;
- г) эксперимент.

2. К основным характеристикам рациональной бюрократии по М. Веберу относятся:

- а) безличность;
- б) иерархия;
- в) самоокупаемость;
- г) постоянство.

3. К государственным служащим относятся:

- а) служащие государственных вузов;
- б) работники государственных медицинских учреждений;
- в) работники государственных музеев, библиотек;
- г) все ответы не верны.

4. М. Вебер исследовал следующие типы господства:

- а) харизматический;
- б) традиционный;
- в) легальный;
- г) аристократический.

5. Государственный служащий не вправе:

- а) быть депутатом законодательных органов власти;
- б) заниматься предпринимательской деятельностью;
- в) заниматься преподаванием;
- г) участвовать в забастовках.

6. Личностный конфликт интересов на государственной службе может проявляться в:

- а) использовании служебного положения для лоббирования чьих-то интересов;
- б) работе по совместительству;
- в) деятельности после увольнения со службы;
- г) все ответы неверны.

7. К основным средствам устранения конфликта интересов относятся:

- а) отстранение от отдельных работ;
- б) регулярная аттестация для государственных служащих;
- в) отставка должностного лица;
- г) отказ от личных интересов.

8. Предпосылками возникновения «корпоративного» конфликта интересов являются:

- а) различие целей ведомства и государства в целом, в силу неправильного понимания ведомственных задач;
- б) превалирование долгосрочных планов организации над краткосрочными;
- в) несовершенство законодательства;
- г) слишком жесткая система контроля и аудита деятельности.

9. К гигиеническим факторам в теории мотивации Ф. Херцберга относятся:

- а) условия работы;
- б) заработок;
- в) межличностные отношения с коллегами;
- г) возможность творческого и делового роста.

10. К содержательным концепциям мотивации относятся:

- а) теория Ф. Херцберга;
- б) теория МакКлелланда;
- в) теория А. Маслоу;
- г) теория В. Врума.

11. Понятие «валентности» как ожидаемой ценности вознаграждения ввел:

- а) МакКлелланд;
- б) Дж. Хоманс;
- в) В. Врум;
- г) Л. Портер и Э. Лоулер.

12. Выберите основные элементы организационной культуры:

- а) поведенческие стереотипы;
- б) групповые нормы;
- в) организационный климат;
- г) философия организации.

13. Функции организационной культуры:

- а) барьерная;
- б) мотивационная;
- в) регулирующая;
- г) инновационная.

10.3. Примерная тематика круглых столов

- Этапы проведения реформы государственной службы в современной России.
- «Электронное правительство» и эффективность государственной деятельности: зарубежный опыт.
- Методы количественной оценки коррупции.
- Госслужащие как социально-профессиональная группа. Социологический анализ кадрового состава государственных служащих.
- Эффективность социального контроля в системе государственной службы.
- Проблема нравственности госслужащих в социологическом измерении.
- Типичные и закономерные черты профессиональной деятельности госслужащего.
- Проблемы адаптации зарубежного опыта организации государственной службы в российских условиях.

10.4. Вопросы к зачету

1. Особенности применения социологических методов в исследовании проблем государственной службы.
2. Информационно-аналитическое обеспечение государственной службы.
3. Имперская («азиатская») модель бюрократии.
4. Бюрократия в «Философии права» Гегеля.
5. Характеристика власти бюрократического аппарата в работах А.Токвиля.

6. В. Вильсон и модель «административной бюрократии».
7. Анализ бюрократии в трудах М.Вебера.
8. Исследование бюрократии в рамках структурного функционализма.
9. Реформа государственного управления в России при Петре I.
10. Реформы М. Сперанского («административный романтизм»).
11. «Внутренняя» и «внешняя» среда организации государственной службы. Свойства государственной службы как социальной организации.
12. Структура государственной службы как системы: основные компоненты и взаимосвязи между ними
13. Виды и уровни государственной службы. Классификация государственных служащих.
14. Комплексный, функциональный и отраслевой подходы в организации органов государственной власти и управления.
15. Принципы и механизм функционирования государственной службы.
16. Реализация концепции рациональной бюрократии М.Вебера в системе государственной службы Франции.
17. Государственная служба Германии. Социальный статус госслужащего.
18. Государственная служба США. Специфика социального статуса чиновника в США: социокультурные основания.
19. Проблемы адаптации зарубежного опыта организации государственной службы в российских условиях.
20. Социальный и правовой статус государственного служащего в России.
21. Специфика и типология конфликтов в системе государственной службы.
22. Причины и последствия личных и «корпоративных» конфликтов интересов.
23. Механизмы предотвращения и практика урегулирования конфликта интересов. Комиссии по урегулированию конфликта интересов.
24. Кодексы этического поведения госслужащих.
25. Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.
26. Специфика организационной культуры государственной службы.
27. Стили руководства в системе госслужбы.
28. Функции организационной культуры в системе государственной службы.
29. Типичные и закономерные черты профессиональной деятельности госслужащего. Этапы профессионализации госслужащего.
30. Госслужащие как социально-профессиональная группа. Социологический анализ кадрового состава государственных служащих.
31. Мотивация трудовой деятельности государственных служащих.
32. Кадровые процессы и кадровые отношения в государственном органе как объект социологического анализа.
33. Эффективность социального контроля в системе государственной службы.
34. Институты и формы социального контроля за ходом реализации государственной политики в различных отраслях.
35. Государственный менеджмент как рациональный управленческий процесс.
36. Лоббизм и коррупция в органах государственного управления.
37. Правовое регулирование лоббизма в развитых странах: североамериканская и европейская модели. Законопроекты в России.
38. Виды и формы проявления коррупции.
39. Основные подходы к анализу коррупции.
40. Основные принципы противодействия коррупции в России. Институциональные ограничения борьбы с коррупцией.
41. Зарубежный опыт антикоррупционных кампаний.
42. Методы количественной оценки коррупции.

11. Ресурсное обеспечение:

11.1. Основная литература

1. Федеральный закон «О системе государственной службы РФ» от 2003 г.
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» от 2004 г.
3. Анализ систем, моделей, механизмов государственного и муниципального управления стран Запада / Василенко И.А., Ильичева Л.В., Комаровский В.С., Купряшин Г.Л. и др. М.: Проспект, 2015.
4. *Андрианов В.Д.* Бюрократия, коррупция и эффективность государственного управления: история и современность. М.: Волтерс Клувер, 2011.
5. *Вебер М.* Избранные произведения: пер. с нем.- М.: Прогресс, 1990.
6. Государственная служба: организация управленческой деятельности: учеб. пособие / под общ. ред. Анненкова В.И. М.: КноРус, 2011.
7. Государственное и муниципальное управление. Учебное пособие / под общ. ред. Васильева В.П. / В.П. Васильев, Н.Г. Деханова, Н.А. Лось, Ю.А. Холоденко. М.: ДиС, 2014.
8. *Деханова Н.Г.* Социология государственной службы. Учебное пособие. М.: Альма Матер, 2011.
9. *Магомедов К.О.* Социология государственной службы. Учебное пособие. М.: ВВИА им. Н.Е. Жуковского, 2010.
10. *Оболонский А.В.* Кризис бюрократического государства: реформы государственной службы: международный опыт и российские реалии. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2011.
11. Социология. Основы общей теории / отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. М., 2008.
12. *Федоркин Н.С.* Государство как фактор становления гражданского общества в переходных странах // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. № 3. 2012.

11.2. Дополнительная литература

1. *Брежнева А.П.* Организация работы комиссии государственного органа по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов. М.: РАГС, 2009
2. *Василенко И.А.* Государственное и муниципальное управление: учебник. М.: Юрайт, 2013.
3. Государственное управление и государственная служба за рубежом: учебное пособие / под общ. ред. В.В. Чубинского-Надеждина. СПб.: Изд-во СЗИУ РАНХиГС, 2013.
4. История государственного управления в России: Учебник / под ред. Р.Г. Пихои. М: РАГС, 2009.
5. *Кабашов С.Ю.* Бюрократия: теоретические концепции: учеб пособие. М.: Флинта, 2011.
6. *Кабашов С.Ю.* Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: проф. этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции. М.: Дело, 2014.
7. Кадровая коррупция в системе государственного управления: социологический анализ / общ. ред. К.О. Магомедова, Б.Т. Пономаренко, В.А. Сулемова. М.: Реал-Принт, 2015.
8. *Кашина М.А., Вагина Л.В.* Социология для государственных служащих. СПб.: Издательство СЗАГС, 2006.
9. Классики теории государственного управления: управленческие идеи в России / А.В. Сурин, Ю.Ю. Петрунин, Л.И. Семенников, Г.Л. Купряшин и др. М.: РОССПЭН, 2008.
10. Коррупция в современной России / Брежнева А.П., Тавокин Е.П., Соколов В.М., Шишова Ж.А., Романова О.В. // М.: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2014.

11. *Кузнецов О.В.* Социально-экономические механизмы развития системы дополнительного профессионального образования государственных служащих: Монография. М.: ТЕИС, 2009.
12. *Кузнецов О.В.* Управление проектами в органах государственной власти: Учебное пособие / О.В. Кузнецов, А.В. Иванов; Финансовая академия при Правительстве РФ, кафедра государственной службы. М.: ФА, 2009.
13. *Купряшин Г.Л., Соловьёв А.И.* Теории и механизмы современного государственного управления. М.: Изд-во МГУ, 2013.
14. *Литвинцева Е.А.* Институциональная структура государственной гражданской службы. М.: Проспект, 2010.
15. *Магомедов К.О., Турчинов А.И.* Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы. М., 2010.
16. *Мальцев Г.В.* Бюрократия как правовая и моральная проблема. М.: Изд-во РАГС, 2011.
17. Мониторинг развития государственной гражданской службы Российской Федерации /под ред. А.В. Иванова. М.: Финакадемия, 2009.
18. Мэннинг Н., Парисон Н. Реформа государственного управления: международный опыт: пер. с англ. М.: Весь мир, 2003.
19. *Осипова Н.Г.* Прошлое, настоящее и будущее теоретической социологии в России// Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2015. № 2.
20. Проблемы профессионального развития и кадровых процессов на государственной гражданской службе: социологический анализ / под ред. А.И. Турчинова. М.: Буки Веди, 2014.

11.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

<http://www.government.ru> – Официальный сайт Правительства РФ

<http://civilfund.ru/> - Фонд развития гражданского общества

<http://vestnik.socio.msu.ru/> - журнал Вестник Московского университета, серия 18 социология и политология.

<http://elibrary.ru/defaultx.asp> - электронная научная библиотека

<http://www.isras.ru/socis.html> - журнал Социологические исследования

<http://mgs.migsu.ru/content/archive> - научно-политический журнал Государственная служба

11.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- учебные аудитории;
- специализированный кабинет, оборудованный мультимедийными средствами;
- компьютерный класс;
- научно-методический центр.

12. Язык преподавания – русский.

13. Преподаватель – доцент кафедры социологии государственного управления, кандидат социологических наук, **Деханова Н.Г.**

**Фонды оценочных средств
Критерии оценки самостоятельной работы**

1. Темы докладов и эссе

1. Социальный статус госслужащего в современной России.
2. Концепция бюрократии М. Вебера.
3. «Азиатская» модель бюрократии.
4. Конфликтная модель бюрократии.
5. Бюрократия в «Философии права» Гегеля.
6. Характеристика власти бюрократического аппарата в работах А.Токвиля.
7. Сравнительный анализ бюрократии и парламентской демократии в труде Дж. С.Милля «Размышления о представительном правлении».
8. В. Вильсон и модель «административной бюрократии».
9. Ф.Дж. Гуднау и разработка теории бюрократии.
10. Применение структурного функционализма Т.Парсонса в исследовании бюрократии.
11. Исследование тенденций развития бюрократического аппарата в теории политического поля П.Бурдьё.
12. М. Крозье о взаимодействии бюрократии и общества.
13. Государственная служба в допетровский период.
14. Сущность «Табели о рангах», ее достоинства и недостатки.
15. Реформы государственной службы в 19 - начале 20 века в России.
16. Система государственной службы во Франции.
17. Система государственной службы в ФРГ.
18. Система государственной службы в США.
19. Специфика организационной культуры государственной службы
20. Конфликт интересов на государственной службе.
21. Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.
22. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров на государственной службе.
23. Коррупция в системе органов государственной власти и методы борьбы с ней.
24. Международные рейтинги уровня коррупции по странам.
25. Зарубежный опыт антикоррупционных кампаний
26. Государственный менеджмент.
27. Система представительства интересов в государственном управлении.
28. Перспективы «электронного правительства» в РФ.
29. Государственная кадровая политика.
30. Эффективность социального контроля в системе государственной службы.

Критерии оценки презентации доклада (сообщения)

Презентация доклада (сообщения) на семинаре	Отлично	Магистрант активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающим задают дополнительные уточняющие вопросы.
---	---------	--

	Хорошо	Магистрант занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
	Удовлетворительно	Магистрант слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.
	Неудовлетворительно	Магистрант не смог выступить с презентацией или она не отвечает никаким критериям качества.

Критерии оценки эссе, реферата:

Эссе	отлично	Эссе написано в соответствие со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Магистрант показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
	Хорошо	Эссе написано в соответствие со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Магистрант показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
	Удовлетворительно	Присутствует нарушение структуры эссе. Магистрант демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки.
	Неудовлетворительно	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом

2. Проверочные тесты (рубежное и итоговое тестирование)

Критерии оценки тестов

Положительная оценка тестирования ставится при наличии 50% правильных ответов (частично верные ответы не учитываются как правильные)

1. Управленческое воздействие включает в себя:

- а) целеполагание;
- б) организацию (организованность);
- в) практическое регулирование;
- г) эксперимент.

2. К основным характеристикам рациональной бюрократии по М. Веберу относятся:

- а) безличность;
- б) иерархия;
- в) самоокупаемость;
- г) постоянство.

3. К государственным служащим относятся:

- а) служащие государственных вузов;
- б) работники государственных медицинских учреждений;
- в) работники государственных музеев, библиотек;
- г) все ответы не верны.

4. М. Вебер исследовал следующие типы господства:

- а) харизматический;
- б) традиционный;
- в) легальный;
- г) аристократический.

5. Государственный служащий не вправе:

- а) быть депутатом законодательных органов власти;
- б) заниматься предпринимательской деятельностью;
- в) заниматься преподаванием;
- г) участвовать в забастовках.

6. Личностный конфликт интересов на государственной службе может проявляться в:

- а) использовании служебного положения для лоббирования чьих-то интересов;
- б) работе по совместительству;
- в) деятельности после увольнения со службы;
- г) все ответы неверны.

7. К основным средствам устранения конфликта интересов относятся:

- а) отстранение от отдельных работ;
- б) регулярная аттестация для государственных служащих;
- в) отставка должностного лица;
- г) отказ от личных интересов;

8. Предпосылками возникновения «корпоративного» конфликта интересов являются:

- а) различие целей ведомства и государства в целом, в силу неправильного понимания ведомственных задач;
- б) превалирование долгосрочных планов организации над краткосрочными;
- в) несовершенство законодательства;
- г) слишком жесткая система контроля и аудита деятельности.

9. К гигиеническим факторам в теории мотивации Ф. Херцберга относятся:

- а) условия работы;
- б) заработок;
- в) межличностные отношения с коллегами;
- г) возможность творческого и делового роста.

10. К содержательным концепциям мотивации относятся:

- а) теория Ф. Херцберга;
- б) теория МакКлелланда;
- в) теория А. Маслоу;
- г) теория В. Врума.

11. Понятие «валентности» как ожидаемой ценности вознаграждения ввел:

- а) МакКлелланд;
- б) Дж. Хоманс;
- в) В. Врум;
- г) Л. Портер и Э. Лоулер.

12. Выберите основные элементы организационной культуры:

- а) поведенческие стереотипы;
- б) групповые нормы;
- в) организационный климат;
- г) философия организации.

13. Функции организационной культуры:

- а) барьерная;
- б) мотивационная;
- в) регулирующая;
- г) инновационная.

3. Примерная тематика круглых столов

1. Этапы проведения реформы государственной службы в современной России.
2. «Электронное правительство» и эффективность государственной деятельности: зарубежный опыт.
3. Методы количественной оценки коррупции.
4. Госслужащие как социально-профессиональная группа. Социологический анализ кадрового состава государственных служащих.
5. Эффективность социального контроля в системе государственной службы.
6. Проблема нравственности госслужащих в социологическом измерении.
7. Типичные и закономерные черты профессиональной деятельности госслужащего.
8. Проблемы адаптации зарубежного опыта организации государственной службы в российских условиях.

4. Вопросы к зачету

1. Особенности применения социологических методов в исследовании проблем государственной службы.
2. Информационно-аналитическое обеспечение государственной службы.
3. Имперская («азиатская») модель бюрократии.
4. Бюрократия в «Философии права» Гегеля.
5. Характеристика власти бюрократического аппарата в работах А.Токвиля.
6. В. Вильсон и модель «административной бюрократии».
7. Анализ бюрократии в трудах М.Вебера.
8. Исследование бюрократии в рамках структурного функционализма.
9. Реформа государственного управления в России при Петре I.
10. Реформы М. Сперанского («административный романтизм»).
11. «Внутренняя» и «внешняя» среда организации государственной службы. Свойства государственной службы как социальной организации.
12. Структура государственной службы как системы: основные компоненты и взаимосвязи между ними
13. Виды и уровни государственной службы. Классификация государственных служащих.

14. Комплексный, функциональный и отраслевой подходы в организации органов государственной власти и управления.
15. Принципы и механизм и функционирования государственной службы.
16. Реализация концепции рациональной бюрократии М. Вебера в системе государственной службы Франции.
17. Государственная служба Германии. Социальный статус госслужащего.
18. Государственная служба США. Специфика социального статуса чиновника в США: социокультурные основания.
19. Проблемы адаптации зарубежного опыта организации государственной службы в российских условиях.
20. Социальный и правовой статус государственного служащего в России.
21. Специфика и типология конфликтов в системе государственной службы.
22. Причины и последствия личных и «корпоративных» конфликтов интересов.
23. Механизмы предотвращения и практика урегулирования конфликта интересов. Комиссии по урегулированию конфликта интересов.
24. Кодексы этического поведения госслужащих.
25. Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.
26. Специфика организационной культуры государственной службы.
27. Стили руководства в системе госслужбы.
28. Функции организационной культуры в системе государственной службы.
29. Типичные и закономерные черты профессиональной деятельности госслужащего. Этапы профессионализации госслужащего.
30. Госслужащие как социально-профессиональная группа. Социологический анализ кадрового состава государственных служащих.
31. Мотивация трудовой деятельности государственных служащих.
32. Кадровые процессы и кадровые отношения в государственном органе как объект социологического анализа.
33. Эффективность социального контроля в системе государственной службы.
34. Институты и формы социального контроля за ходом реализации государственной политики в различных отраслях.
35. Государственный менеджмент как рациональный управленческий процесс.
36. Лоббизм и коррупция в органах государственного управления.
37. Правовое регулирование лоббизма в развитых странах: североамериканская и европейская модели. Законопроекты в России.
38. Виды и формы проявления коррупции.
39. Основные подходы к анализу коррупции.
40. Основные принципы противодействия коррупции в России. Институциональные ограничения борьбы с коррупцией.
41. Зарубежный опыт антикоррупционных кампаний.
42. Методы количественной оценки коррупции.

Критерии оценки ответов на зачете

Ответ на зачете	Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Магистрант хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие

	Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистрант не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.
--	------------	---