

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

Социологический факультет

«РАССМОТРЕНО»

на заседании кафедры социологии
государственного управления
Протокол №

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением
Ученого совета факультета
Протокол №

Рабочая программа дисциплины

Социология государственной службы

Направление подготовки кадров высшей квалификации
по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре:
Социологические науки

Направленность (профиль) подготовки - **22.00.05. Политическая социология**

Присваиваемая квалификация:

«Исследователь. Преподаватель-исследователь»

**Москва
2019**

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.

Основной целью курса является формирование у аспирантов 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 том числе, зарубежный опыт;
- ознакомить аспирантов 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).

Общепрофессиональные компетенции:

способность определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта (ОПК-4);

способность использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем (ОПК-6).

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 «Социология государственной службы» относится к вариативной части блока дисциплин по выбору. Дисциплина изучается в 3 семестре. Общая трудоёмкость дисциплины - 4 зачётные единицы (144 академических часа). Итоговая аттестация – экзамен.

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 определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта (ОПК-4)	ЗНАТЬ: перспективные отечественные и зарубежные направления развития и актуальные задачи фундаментальных и прикладных исследований в области социологии государственной службы УМЕТЬ: определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии государственной службы на основе изучения и

	критического осмысления отечественного и зарубежного опыта
Способность использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем (ОПК-6)	ЗНАТЬ: теоретические и методологические основы прогнозирования и проектирования инновационного развития системы государственного управления как типа социальной системы УМЕТЬ: использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития системы государственного управления как типа социальной системы
Способность использования методологии теоретических и прикладных исследований в области социологии государственной службы (ПК-1)	ЗНАТЬ: методологию, основные теоретические и прикладные исследования в области социологии государственной службы УМЕТЬ: применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии государственной службы
Способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК-3)	ЗНАТЬ: основные направления современных социологических исследований в области политической социологии, включая соответствующие разделы социологии государственной службы. УМЕТЬ: анализировать результаты современных социологических исследований в области социологии государственной службы для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях.
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)	ЗНАТЬ: закономерности и тенденции развития социальных и политических институтов в современных условиях; механизмов взаимодействия институтов политической системы, гражданского общества. УМЕТЬ: анализировать информацию о состоянии и тенденциях развития механизма функционирования политической системы, в сравнительном анализе критически оценивать опыт развития различных политических систем.

6. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы, всего 144 академических часа, из которых 28 часов составляет контактная работа аспиранта с преподавателем (занятия лекционно-практического типа), 116 часов составляет самостоятельная работа аспиранта.

7. Форма обучения – очная.

8.Используемые образовательные технологии.

А. Образовательные технологии:

- Проведение лекционно-практических 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.

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы аспирантов 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 и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (часы)			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционно-практического типа	Учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости коллоквиумы, практические контрольные задания и др.).	Всего	
Тема 1.	10	2		2	8

Институт государственно й службы как предмет научного анализа.					
Тема 2 . Эволюция классических теоретических представлений о понятии бюрократии.	16	4		4	12
Тема 3. Развитие теории бюрократии в современной социологическ ой и политической науке.	14	4		4	10
Тема 4. Становление и развитие государственно й службы в России.	12	2		2	10
Тема 5. Государственна я служба как социальная организация.	12	2		2	10
Тема 6. Зарубежный опыт организации государственно й службы.	12	2		2	10

Тема 7. Социальный статус государственного служащего.	12	2		2	10
Тема 8. Конфликт интересов в системе государственной службы.	10	2		2	8
Тема 9. Организационная культура государственной службы.	12	2		2	10
Тема 10. Государственная служба как вид профессиональной деятельности.	14	2		2	12
Тема 11. Социальный контроль в системе государственного управления.	10	2		2	8
Тема 12. Лоббизм и коррупция в органах государственного управления.	10	2		2	8
Итого	144	28		28	116

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 и 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. Учебно-методические материалы для самостоятельной работы аспирантов

А. Темы докладов и эссе

- Социальный статус госслужащего в современной России.
- Концепция бюрократии М. Вебера.
- «Азиатская» модель бюрократии.
- Конфликтная модель бюрократии.
- 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.
- Применение структурного функционализма Т.Парсонса в исследовании бюрократии.
- Исследование тенденций развития бюрократического аппарата в теории политического поля П.Бурдьё.
- М. Крозье о взаимодействии бюрократии и общества.
- Государственная служба в допетровский период.
- Сущность «Табели о рангах», ее достоинства и недостатки.
- Реформы государственной службы в 19 - начале 20 века в России.
- Система государственной службы во Франции.
- Система государственной службы в ФРГ.
- Система государственной службы в США.
- Специфика организационной культуры государственной службы
- Конфликт интересов на государственной службе.
- Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.
- Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров на государственной службе.
- Коррупция в системе органов государственной власти и методы борьбы с ней.
- Международные рейтинги уровня коррупции по странам.
- Зарубежный опыт антикоррупционных кампаний
- Государственный менеджмент.
- Система представительства интересов в государственном управлении.

- Перспективы «электронного правительства» в РФ.
- Государственная кадровая политика.
- Эффективность социального контроля в системе государственной службы.

Б. 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.

Г. Вопросы к экзамену

- 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

Основная литература

1. Федеральный закон «О системе государственной службы РФ» от 2003г. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» от 2004г. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
3. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. /Пер. с нем. под общ. ред. Л.Г.Ионина. – М.: Изд.дом Высш.шк. экономики, 2016. -4 экз. в библиотеке
4. Купряшин Г.Л. Теоретическая рефлексия административных реформ в Европе: обзор результатов международного исследовательского проекта СОСОПС (Coordinating for Cohesion in the Public Sector of the Future)// Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 74, 2019. <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskaya-refleksiya-administrativnyh-reform-v-evrope-obzor-rezultatov-mezhdunarodnogo-issledovatel'skogo-proekta-cocops/vie>
5. Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства: реформы государственной службы: международный опыт и российские реалии. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2011. 2 экз. в библиотеке

6. Федоркин Н.С. Государство как фактор становления гражданского общества в переходных странах. Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология, № 3, 2012. <https://cyberleninka.ru/article/n/lidiruyuschaya-rol-gosudarstva-v-formirovanii-grazhdanskogo-obschestva-v-perehodnyh-stranah>

Дополнительная литература

1. Арон Р. Этапы развития социологической мысли. – М.: Прогресс; Универс, 1993. 1 экз. в библиотеке
2. Андрианов В.Д. Бюрократия, коррупция и эффективность государственного управления: история и современность. – М.: Волтерс Клувер, 2011. 1 экз. в библиотеке
3. Борщевский Г.А. Политические факторы институциональной трансформации российской государственной службы // [Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология](https://vestnik.socio.msu.ru/jour/issue/view/20), № 1, 2018. <https://vestnik.socio.msu.ru/jour/issue/view/20>
4. Кузнецов О.В. Социально-экономические механизмы развития системы дополнительного профессионального образования государственных служащих: Монография. – М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, ТЕИС, 2009. 1 экз. в библиотеке
5. Купряшин Г.Л. Институциональные ловушки и кризисы государственного управления // Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 60, 2017. <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnye-lovushki-i-krizisy-gosudarstvennogo-upravleniya/viewer>
6. Литвинцева Е.А. Институциональная структура государственной гражданской службы. – М.: Изд-во «Проспект», 2010. 1 экз. в библиотеке
7. Управление персоналом государственной гражданской службы: проблемы совершенствования нормативного и научно-методического обеспечения / Под. Общ.ред А.И.Турчинова. – М.: РАГС, 2009. 1 экз. в библиотеке

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»

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

12. **Язык преподавания.** Русский

13. **Преподаватели:** к.с.н., доц. Деханова Н.Г., к.э.н., доц. Васильев В.П.

Приложения

Фонды оценочных средств

Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Процедуры оценивания	Критерии оценивания
<p>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.</p> <p>(УК-1)</p> <p>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.</p> <p>(УК-1)</p>	<p>Выступление с докладами (сообщениями) с мультимедийной презентацией, написание эссе (темы 1,2,3,5.); проведение круглого стола (тема 10); тестирование (темы 1,2,3,5). Тема 9 для самостоятельной работы.</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в Приложении</p>
<p>ЗНАТЬ: перспективные отечественные и зарубежные направления развития и актуальные задачи фундаментальных и прикладных исследований в области социологии государственной службы (ОПК-4)</p> <p>УМЕТЬ: определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии государственной службы на основе изучения и критического осмысления</p>	<p>Устные опросы по темам (1-3, 5-7), выступление с докладами (сообщениями) с мультимедийной презентацией, написание эссе (темы 4,5,7,8,9,10,11,12); проведение круглого стола (темы 6,11,12)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в Приложении</p>

<p>отечественного и зарубежного опыта (ОПК-4)</p>		
<p>ЗНАТЬ: теоретические и методологические основы прогнозирования и проектирования инновационного развития системы государственного управления как типа социальной системы (ОПК-6) УМЕТЬ: использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития системы государственного управления как типа социальной системы (ОПК-6)</p>	<p>Выступление с докладами (сообщениями) с мультимедийной презентацией, (темы 6,11,12); проведение круглого стола (темы 11,12); тестирование (темы 6,11,12).</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в Приложении</p>
<p>ЗНАТЬ: методологию, основные теоретические и прикладные исследования в области социологии государственной службы. (ПК-1) УМЕТЬ: применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии государственной службы. (ПК-1)</p>	<p>Выступление с докладами (сообщениями) с мультимедийной презентацией, написание эссе (темы 4,5,7,8,9,10,11,12); проведение круглого стола (темы 6,11,12); тестирование (темы 4,5,7,8,9,10,11,12). Тема 8 для самостоятельной работы.</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в Приложении</p>
<p>ЗНАТЬ: основные направления современных социологических исследований в области политической социологии, включая соответствующие разделы социологии государственной службы. (ПК-3) УМЕТЬ: анализировать результаты современных социологических исследований в области социологии государственной службы для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях. (ПК-3)</p>	<p>Выступление с докладами (сообщениями) с мультимедийной презентацией, написание эссе (темы 7,8,9,10,11,12); проведение круглого стола (темы 11,12); тестирование (темы 7,8,9,10,11,12). Тема 8 для самостоятельной работы</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в Приложении</p>
<p>ЗНАТЬ: закономерности и тенденции развития социальных и политических институтов в современных условиях; механизмов взаимодействия</p>	<p>Выступление с докладами (сообщениями) с мультимедийной презентацией, (темы 6,11,12); проведение</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в Приложении</p>

<p>институтов политической системы, гражданского общества. (ПК-5) УМЕТЬ: анализировать информацию о состоянии и тенденциях развития механизма функционирования политической системы, в сравнительном анализе критически оценивать опыт развития различных политических систем. (ПК-5)</p>	<p>круглого стола (темы 11,12); тестирование (темы 6,11,12).</p>	
--	--	--

А. Темы докладов и эссе

- Социальный статус госслужащего в современной России.
- Концепция бюрократии М. Вебера.
- «Азиатская» модель бюрократии.
- Конфликтная модель бюрократии.
- 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.
- Применение структурного функционализма Т.Парсонса в исследовании бюрократии.
- Исследование тенденций развития бюрократического аппарата в теории политического поля П.Бурдьё.
- М. Крозье о взаимодействии бюрократии и общества.
- Государственная служба в допетровский период.
- Сущность «Табели о рангах», ее достоинства и недостатки.
- Реформы государственной службы в 19 - начале 20 века в России.
- Система государственной службы во Франции.
- Система государственной службы в ФРГ.
- Система государственной службы в США.
- Специфика организационной культуры государственной службы
- Конфликт интересов на государственной службе.
- Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.
- Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров на государственной службе.
- Коррупция в системе органов государственной власти и методы борьбы с ней.
- Международные рейтинги уровня коррупции по странам.
- Зарубежный опыт антикоррупционных кампаний
- Государственный менеджмент.
- Система представительства интересов в государственном управлении.
- Перспективы «электронного правительства» в РФ.
- Государственная кадровая политика.
- Эффективность социального контроля в системе государственной службы.

Критерии оценки презентации доклада (сообщения):

Презентация доклада (сообщения) на семинаре	отлично	Аспирант 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	Аспирант 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	Аспирант 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	Аспирант не смог выступить с презентацией или она не отвечает никаким критериям качества.

Критерии оценки эссе, реферата:

Эссе	отлично	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант 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 соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.

	Удовлетворительно	Присутствует нарушение структуры эссе. Аспирант 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

Б. 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) самокупаемость
- 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

Критерии оценки тестов.

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

В. 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.

Критерии оценки участия аспиранта в работе круглого стола

Круглый стол	отличн	оценка « отлично » выставляется аспиранту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание отечественных и иностранных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию.
	Хорошо	оценка « хорошо » выставляется аспиранту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры.
	Удовлетворительно	оценка « удовлетворительно » выставляется аспиранту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен формулировать проблемы, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры.
	Неудовлетворительно	оценка « неудовлетворительно » выставляется аспиранту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях

Г. Вопросы к экзамену

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.
24. Комиссии по урегулированию конфликта интересов.
25. Кодексы этического поведения госслужащих.
26. Зарубежный опыт урегулирования конфликта интересов.
27. Специфика организационной культуры государственной службы.
28. Стили руководства в системе госслужбы.
29. Функции организационной культуры в системе государственной службы.
30. Типичные и закономерные черты профессиональной деятельности госслужащего. Этапы профессионализации госслужащего.
31. Госслужащие как социально-профессиональная группа. Социологический анализ кадрового состава государственных служащих.
32. Мотивация трудовой деятельности государственных служащих.
33. Кадровые процессы и кадровые отношения в государственном органе как объект социологического анализа.
34. Эффективность социального контроля в системе государственной службы.
35. Институты и формы социального контроля за ходом реализации государственной политики в различных отраслях.
36. Государственный менеджмент как рациональный управленческий процесс.
37. Лоббизм и коррупция в органах государственного управления.
38. Правовое регулирование лоббизма в развитых странах: североамериканская и европейская модели. Законопроекты в России.
39. Виды и формы проявления коррупции.
40. Основные подходы к анализу коррупции.
41. Основные принципы противодействия коррупции в России. Институциональные ограничения борьбы с коррупцией.
42. Зарубежный опыт антикоррупционных кампаний.
43. Методы количественной оценки коррупции

Критерии оценки ответов на экзамене

Экзамен кандидатского минимума	отлично	Аспирант демонстрирует глубокое знание первоисточников по дисциплине, свободно ориентируется в понимании логики курса, основных тем и дискуссионных вопросах. Ответ аспиранта отличается строгой логикой, обоснованностью основных выводов и положений, четкой собственной позицией в рассматриваемой проблеме. На дополнительные вопросы отвечает полностью и уверенно. Умеет отстаивать свою
--------------------------------------	---------	--

		точку зрения, применять теоретико-методологический инструментарий дисциплины к объяснению реальных политических процессов.
	хорошо	Аспирант демонстрирует глубокие знания первоисточников по дисциплине, свободно ориентируется в проблемном поле политической социологии. Ответ аспиранта логически выстроен, однако по отдельным аспектам проблемного поля политической социологии возможны некоторые пробелы, не вполне уверен в своих выводах и положениях, недостаточно способен применять теоретико-методологические знания по дисциплине к объяснению реальных политических процессов.
	удовлетворительно	Аспирант демонстрирует фрагментарное знание источников, не вполне владеет дискуссионными вопросами в области политической социологии, выводы и положения ответов по вопросам не вполне убедительные. Аспирант затрудняется с ответами на дополнительные вопросы, применять теоретические знания к объяснению реальных политических процессов.
	неудовлетворительно	Аспирант не владеет знаниями первоисточников проблемного поля политической социологии, не способен логически выстроить свой ответ, отвечать на дополнительные вопросы. Имеет смутные представления о реальных политических процессах и умении применять теоретические знания в их объяснении.