

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 05.03.2022 19:46:47  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

  
личная подпись В.В. Шутенко  
инициалы, фамилия

« 26 » июля 2021 г.

Протокол № 11 от 26.07.2021

Председатель совета

  
личная подпись В.В. Шутенко  
инициалы, фамилия

Шустров Леонид Иванович

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

Развитие организационной культуры на государственной и муниципальной службе

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.04 Государственное и муниципальное  
управление

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Государственная и муниципальная служба

(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 2 (з.е.)

Всего учебных часов: 72 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	6	8	8

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	формирование знаний по проблемам поведения людей в организациях, вопросам результативности организаций, развитию культуры организаций и культуры поведения отдельной личности в организациях, а также рассмотрение базовых теоретических моделей и практических следствий эффектов организационного поведения для менеджмента.
Задачи дисциплины	<p>Развитие знаний и навыков в сфере управления поведением людей на государственной и муниципальной службе.</p> <p>Формирование понимания организационного поведения на государственной и муниципальной службе как системного объекта, управление которым также должно представлять собой целостную систему целенаправленных систематических воздействий.</p> <p>Ознакомление с технологиями управления на государственной и муниципальной службе организационного поведения, применяемых с целью повышения эффективности ресурса служащего.</p>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Введение в специальность Основы государственного и муниципального управления
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Лидерство и развитие коммуникативной компетенции служащего Оценка эффективности деятельности органа государственной власти и служащих Регламентация деятельности государственных и муниципальных служащих

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины. Степень сформированности компетенций

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
ПК1 Способен осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявление причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности			
ПК-1.1	Знать: основные методы осуществления сбора и анализа экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Знает основные методы осуществления сбора и анализа экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Тест

ПК-1.2	Уметь: осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявление причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Умеет осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявление причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Практическое задание
ПК-1.3	Владеть: навыками осуществления мониторинга экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Владеет навыками осуществления мониторинга экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Презентация
<b>ПК3 Способен применять технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации</b>			
ПК-3.1	Знать: технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Знает технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Тест
ПК-3.2	Уметь: применять технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Умеет применять технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Кейс
ПК-3.3	Владеть: технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Владеет технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Выполнение реферата

## 4. Структура и содержание дисциплины

### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Понятие и сущность организационной культуры.	Понятие «организационной культуры» и «корпоративной культуры». Подходы к определению организационной культуры. Роль организационной культуры в поведении сотрудников и функционировании организации. Формы существования и проявления организационной культуры. Функции и свойства организационной культуры. Факторы, влияющие на организационную культуру.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.3

2.	Типологии организационных культур.	Типология организационной культуры К. Ханди: культура власти, роли, задачи и культуральности. Типология национальных культур Г. Хофстед (индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, неприятие неопределенности, мужественность-женственность). Типологии культуры организации Р. Рюттингера с учетом специфики вида деятельности. Бурке М. (Франция) классификация культур организаций, основанная на особенностях взаимодействия организации с внешней средой, ее размеров, структуры, мотивации персонала. Типология конкурирующих ценностей Камерон К. и Куинн Р: адхократическая культура, клановая культура, иерархическая культура, рыночная культура.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2
3.	Формирование и поддержание организационной культуры.	Принципы формирования и поддержания организационной культуры: комплексности представлений о назначении экономической системы организации, первоочередности определения ценностей и философии компании, историчности, отрицания силового воздействия, комплексности оценки. Факторы, влияющие на формирование оргкультуры: внутренние и внешние. Подходы к формированию организационной культуры: символический, когнитивный, побуждающий, внутренний. Этапы и содержание процесса формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры: деятельность руководителя, обучение и мотивация персонала, адаптация сотрудников и др.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2
4.	Управление персоналом в разных организационных культурах.	Влияние организационной культуры на деятельность организации. Мотивация персонала в организационных культурах разных типов. Выбор персонала как способ поддержания организационной культуры. Обучение персонала и отношение к обучению персонала в разных организационных культурах. Особенности карьеры в разных типах организационных культур. Коммуникативная культура и ее особенности в разных организациях.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.3
5.	Развитие организационной культуры на государственной и муниципальной службе: введение в дисциплину.	Понятие и сущность организация труда. Основные качества современного менеджера в сфере государственного и муниципального управления. Основная цель организации труда на государственной и муниципальной службе. Функции организации труда управленцев.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.3

6.	Время на государственной и муниципальной службе и принципы его эффективного использования.	Причины дефицита рабочего времени руководителя. Типичные ошибки руководителей, ведущие к потерям их времени. Основные правила экономии рабочего времени.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.3
7.	Планирование личного труда специалиста государственной и муниципальной службы.	Понятие и сущность делегирования полномочий. Организационно-функциональная схема управления. Основные цели делегирования, основные преимущества.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
8.	Современные проблемы культуры управления на государственной (муниципальной) службе.	Понятие и сущность корпоративной культуры. Культурные и исторические особенности государственной и муниципальной службы в России. Основные проблемы культуры управления в России.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.3
9.	Служебная этика руководителя. Этика приказов и поручений.	Понятие и сущность этики управленца. Основные принципы и нормы. Особенности этики распорядительных документов.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2
10.	Коммуникации в деятельности на государственной и муниципальной службе.	Сущность понятий «коммуникация» и «коммуникационный процесс». Специфика управленческих коммуникаций. Основные виды коммуникаций в работе на государственной и муниципальной службе. Достоинства и недостатки разных видов подготовки выступления.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.3

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 6 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	5
2.	1	1	0	0	5
3.	2	2	0	0	5
4.	1	1	0	0	6
5.	2	2	0	0	5
6.	1	1	0	0	5
7.	2	2	0	0	6
8.	2	2	0	0	5
9.	1	1	0	0	5
10.	1	1	0	0	5

	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
<b>Итого</b>	16	14	0	0	56

**Форма обучения: очно-заочная, 8 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	2	0	0	5
2.	2	2	0	0	5
3.	2	2	0	0	5
4.	1	1	0	0	4
5.	2	2	0	0	5
6.	1	1	0	0	4
7.	2	2	0	0	5
8.	2	2	0	0	5
9.	2	2	0	0	5
10.	2	2	0	0	5
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
<b>Итого</b>	20	18	0	0	52

**Форма обучения: заочная, 8 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	6
2.	1	0	0	1	6
3.	1	1	0	0	6
4.	1	0	0	1	5
5.	1	1	0	0	5
6.	1	0	0	1	6
7.	1	1	0	0	6
8.	1	0	0	1	6
9.	0	0	0	0	6
10.	0	0	0	0	6
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0

Итого	10	4	0	4	62
-------	----	---	---	---	----

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

### Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

### Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены

все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

## **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### **Тест для формирования «ПК-1.1»**

Вопрос №1 .

Институт государственной службы существует

*Варианты ответов:*

1. во всех странах
2. только в демократических странах
3. только в странах с высоким уровнем экономического развития

Вопрос №2 .

Современные тенденции развития общества

*Варианты ответов:*

1. ставят перед государственной службой новые задачи
2. не меняют сущность государственной службы как социального института
3. полностью переориентируют государственную службу на экономизацию деятельности

Вопрос №3 .

Государственная служба как социальный институт - это

*Варианты ответов:*

1. профессиональная деятельность
2. совокупность целей и норм
3. исполнение полномочий государства

Вопрос №4 .

Институт государственной службы существует

*Варианты ответов:*

1. во всех странах
2. только в демократических странах
3. только в странах с высоким уровнем экономического развития

Вопрос №5 .

Институт государственной службы существует

*Варианты ответов:*

1. во всех странах
2. только в демократических странах
3. только в странах с высоким уровнем экономического развития

**Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Практическое задание для формирования «ПК-1.2»

1. Представьте, что вам необходимо провести конкурс для отбора кандидатов на замещение вакантной должности государственной службы. В каких целях проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы? Какие мероприятия для организации конкурса вами будут проведены?
2. Почему, на ваш взгляд, в России так редко используется реальный и справедливый конкурс на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы? Какие меры, на ваш взгляд, необходимо предпринимать для обеспечения справедливости и объективности конкурсного отбора?
3. Гражданин Российской Федерации состоит в близком родстве с государственным гражданским служащим Российской Федерации и претендует на замещение должности государственной гражданской службы, связанной с непосредственной подчиненностью указанному государственному служащему. Может ли данный гражданин быть принят на государственную гражданскую службу Российской Федерации на желаемую должность?

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Работа выполнена не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Работа выполнена не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Работа выполнена в полном объеме без ошибок с соблюдением необходимой последовательности действий

### Практическое задание для формирования «ПК-1.2»

1. В государственной и муниципальной службе используются следующие кадровые технологии:
  - 1) обеспечивающие получение всесторонней достоверной персональной информации о человеке;
  - 2) обеспечивающие требуемые для организации как текущие, так и перспективные, количественные и качественные характеристики состава персонала;
  - 3) позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетический эффект от согласованных действий всего состава персонала.

Из предложенного далее списка кадровых технологий выберите те, которые относятся к первой, второй или третьей группе:

- аттестация;
- квалификационный экзамен;
- конкурс на замещение должности муниципальной службы и на включение в кадровый резерв;
- технологии подбора персонала;

- технологии ротации;
- технологии управления карьерой персонала;
- технологии формирования и использования кадрового резерва.

2. Определите, какие из предложенных функций кадровых технологий относятся к общеуправленческим, а какие — к специфическим управленческим функциям.

- На их основе внутри организации формируется механизм воспроизводства и востребованности профессионального опыта человека.
  - Обеспечивают включение профессиональных возможностей человека в систему социальных ролей организации.
  - Побуждают человека к изменению своей роли в организации, к созданию климата доверия, удовлетворенности своим трудом.
  - Позволяют дифференцированно воздействовать на систему социальных отношений организации с целью удовлетворения ее потребностей в количественных и качественных характеристиках персонала.
3. Охарактеризуйте особенности управления персоналом в современных условиях функционирования муниципального образования. Приведите примеры.
4. Подготовьте обоснования необходимости планирования человеческих ресурсов для муниципального образования.
5. Сформулируйте перечень основных задач, которые должна решать кадровая служба муниципального образования для своевременного укомплектования подразделений квалифицированными работниками.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Работа выполнена не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Работа выполнена не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Работа выполнена в полном объеме без ошибок с соблюдением необходимой последовательности действий

#### Практическое задание для формирования «ПК-1.2»

Вправе ли Федеральные органы передавать региональным органам предметы ведения, установленные в статье 71 Конституции РФ?

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Работа выполнена не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Работа выполнена не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки

Хорошо	Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Работа выполнена в полном объеме без ошибок с соблюдением необходимой последовательности действий

### Презентация для формирования «ПК-1.3»

Тематика презентаций:

1. Причины организационных конфликтов.
2. Вмешательство должностных лиц категории "руководители" в межличностные конфликты в целях их разрешения.
3. Конфликтный потенциал государственной гражданской службы.
4. Причины перманентного конфликта между законодательной и исполнительной ветвями власти.
5. Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе.
6. Разрешение трудовых конфликтов на муниципальной службе.
7. Особенности тактики ухода от конфликта, ее предпосылки, формы проявления, достоинства и недостатки.
8. Способы регулирования и конструктивного завершения конфликта.
9. Требования к служебному поведению государственного (муниципального) служащего.
10. Организационные меры по предотвращению негативных последствий конфликта интересов.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

### Презентация для формирования «ПК-1.3»

Политическая культура в процессе взаимодействия власти и общества. Модели взаимодействия.

Особенности политической культуры России и их влияние на формирование моделей власти и управления.

Современные проблемы культуры управления на государственной (муниципальной) службе.

Цели, задачи, принципы и направления деятельности PR-служб в органах государственной власти и местного самоуправления.

Информационные процессы в обществе и информационная политика государства. Проблемы и тенденции развития.

Понятие, современное значение и проблемы административной этики.

Служебная этика руководителя. Этика приказов и поручений.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

### Тест для формирования «ПК-3.1»

Вопрос №1 .

В ходе экономических реформ в России в 90-х годах прошлого столетия максимальному прямому сокращению в составе системы государственной службы подверглись

*Варианты ответов:*

1. органы общего управления
2. органы экономического планирования и распределения ресурсов
3. органы управления образованием

Вопрос №2 .

Должность в системе государственной гражданской службы - это

*Варианты ответов:*

1. юридический статус (социальная роль, выполняемая чиновником в государственных органах и учреждениях)
2. результат разделения труда
3. совокупность обязанностей и ответственности

Вопрос №3 .

Должность в системе государственной гражданской службы - это

*Варианты ответов:*

1. юридический статус (социальная роль, выполняемая чиновником в государственных органах и учреждениях)
2. результат разделения труда
3. совокупность обязанностей и ответственности

Вопрос №4 .

Дихотомия политики и администрирования была выявлена впервые

*Варианты ответов:*

1. в работе М. Вебера «Бюрократия»
2. в работе А. Файоля «Общее управление и управление промышленностью»
3. в работе В. Вильсона «Наука государственного управления»

Вопрос №5 .

Внутренняя среда государственной гражданской службы - это

*Варианты ответов:*

1. бюрократия
2. законодательная ветвь власти
3. судебная власть

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Кейс для формирования «ПК-3.2»

Используя ИПС «Региональное законодательство» («КонсультантПлюс», «Гарант», «КОДЕКС»), заполните таблицу:

Вид нормативного правового акта	Какие вопросы урегулированы (укажите статьи нормативного правового акта)
Конституция (устав) субъекта РФ	
Закон субъекта РФ	
Нормативные правовые акты высшего должностного лица субъекта РФ	

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Кейс для формирования «ПК-3.2»**

Решить задачу:

Оформить приказ по основной. В соответствии с Распоряжением Министра от 04.03.20\_\_ № 115 «Об усилении противопожарной безопасности и усилении охраны в период праздничных дней» составить приказ № 245 от 06.03.20\_\_ изданный директором Научно-производственного объединения «Агроприбор» г. Воронежа М.Д. Галкиным. В распорядительной части выделить 4 пункта:

1. Об организации уборки территории объединения
2. О проверке состояния электропроводки
3. О предоставлении в секретариат генерального директора списка сотрудников, пребывание которых необходимо на территории объединения в праздничные дни
4. Контроль за исполнением возлагается на главного инженера объединения П.Р. Жарова.

Каждый пункт рассмотреть по схеме «Кому?», «Что нужно сделать?», «До какого срока?».

Например, к п.1 Заведующему складом О.Н. Никитину организовать уборку территории до 07.03.20\_\_\_. Проставить визу главного инженера. Поставить отметку об исполнителе. Исполнителем

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

#### Кейс для формирования «ПК-3.2»

Вы присутствуете при оживленной дискуссии. Один из участников говорит: «Административно-правовые отношения всегда присутствуют в публичных отношениях людей. Любой поступок, сделка, высказывание совершаются гражданином, касаются объектов, подлежащих административному праву, и поэтому имеют административную сторону». Другой возражает: «Административно-правовых отношений нет, если одним из субъектов отношений не является государственный орган, его структурное подразделение или государственный служащий, каких бы объектов это не касалось». Кто прав?

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Выполнение реферата для формирования «ПК-3.3»

Многообразие субъектов и объектов в государственном управлении.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате

Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Выполнение реферата для формирования «ПК-3.3»

Государственное управление сфер жизнедеятельности.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Выполнение реферата для формирования «ПК-3.3»

Сущность институционального подхода к проблемам государственного управления (Л. Дюги, А. Мишель, М. Ориу).

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Выполнение реферата для формирования «ПК-3.3»

Инструменты государственного управления макроэкономического и микроэкономического уровней управления.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Выполнение реферата для формирования «ПК-3.3»

Государственное управление как вид административного управления.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

#### Тема 1. Понятие и сущность организационной культуры.

1. Сущность понятия организационная культура.
2. Подходы к определению понятия организационная культура.
3. Функции и свойства организационной культуры.
4. Факторы, влияющие на организационную культуру.

#### Тема 2. Типологии организационных культур.

5. Типология организационной культуры К. Ханди.
6. Типология национальных культур Г. Хофстед.
7. Типологии культуры организации Р. Рюттингера.
8. Бурке М. (Франция) классификация культур организаций.
9. Типология конкурирующих ценностей Камерон К. и Куинн Р.

#### Тема 3. Формирование и поддержание организационной культуры.

10. Факторы, влияющие на организационную культуру.
11. Доминирующая и субкультуры в организации.
12. Задачи и этапы исследования организационной культуры.
13. Принципы и подходы к диагностике культуры в организации.
14. Оценка и анализ организационной культуры.

#### Тема 4. Управление персоналом в разных организационных культурах.

15. Особенности менталитета определяющие организационную культуру.
16. Особенности организационной культуры в системе государственной службы.
17. Особенности организационной культуры предприятий разных сфер.

#### Тема 5. Развитие организационной культуры на государственной и муниципальной службе: введение в дисциплину.

18. Перечислите основные преимущества организации труда в сфере государственного и муниципального управления.
19. Основные блоки качества управления организацией труда.
20. Личная организованность менеджера.
21. Основные компетенции современного управленца в сфере организации личного труда.

*Тема 6. Время на государственной и муниципальной службе и принципы его эффективного использования.*

22. Методы исследования и анализа использования рабочего времени руководителя.
23. Классификационные признаки управленческих решений.
24. Основные методы принятия решений.
25. Сущность принципа В. Парето.
26. Сущность анализа ABC.
27. Суть принципа Эйзенхауэра.

*Тема 7. Планирование личного труда специалиста государственной и муниципальной службы.*

28. Основные препятствия при делегировании полномочий.
29. Возможные недостатки в делегировании полномочий.
30. Сущность «обратной связи» в процессе делегирования полномочий.

*Тема 8. Современные проблемы культуры управления на государственной (муниципальной) службе.*

31. Сущность корпоративной культуры.
32. Культурные и исторические особенности государственной и муниципальной службы в России.
33. Основные проблемы культуры управления в России и пути их развития.

*Тема 9. Служебная этика руководителя. Этика приказов и поручений.*

34. Сущность этики управленца.
35. Основные принципы и нормы этики руководителя.
36. Особенности этики распорядительных документов.

*Тема 10. Коммуникации в деятельности на государственной и муниципальной службе.*

37. Особенности составления плана выступления.
38. Основные элементы композиции: вступление, главная часть, заключение.
39. Понятие и сущность культуры общения.
40. Важнейшие правила, характеризующие современные нормы общения.
41. Основная цель и задача деловых переговоров.

#### **Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

## 7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Персикова Т.Н.	Корпоративная культура	Логос	2015	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/70694.html">http://www.iprbookshop.ru/70694.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Афанасьева Е.А.	Организационная психология. Часть 1	Вузовское образование	2014	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/19273.html">http://www.iprbookshop.ru/19273.html</a>	по логину и паролю

9.1.3	Колмыкова М.А. Селиверстова Н.И.	Профессиональная культура чиновника как единство профессионализма и управленческой культуры	Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ	2016	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/69938.html">http://www.iprbookshop.ru/69938.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Кравченко Н.Н. Ковалев В.В. Мелешкин В.В. Сальный А.М. Жужгов И.В.	Правовая культура	Северо-Кавказский федеральный университет	2016	практикум	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/69419.html">http://www.iprbookshop.ru/69419.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Дроздова А.М. Балакирева Л.М. Гулакова В.Ю. Жужгов И.В. Иванченко Е.А. Ковалев В.В. Мелешкин В.В. Сальный А.М. Терещенко Е.А. Терещенко Н.В.	Правовая культура	Северо-Кавказский федеральный университет	2016	хрестоматия	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/69420.html">http://www.iprbookshop.ru/69420.html</a>	по логину и паролю
9.2.3	Бавыкина Л.А. Колесник А.П. Кушнирчук О.М.	Умственный труд и физическая культура	Университет экономики и управления	2017	учебно-методическое пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/73271.html">http://www.iprbookshop.ru/73271.html</a>	по логину и паролю

## **9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с

ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.