МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/Шубаева В.Г./
«20» июня 20 18 г.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль) программы	Государственное и муниципальное управление в регионе
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель (и):
_____/ к.э.н. Аверьянова О.В.

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 3
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 4
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 8
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 8
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины 8
7.2. Организация самостоятельной работы 9
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 10
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 11
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 11
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса 12
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 12
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование знаний процессов управления, системных представлений о формах их проявления в различных сферах общественной жизни, об особенностях управленческих отношений, овладение навыками социологического анализа управленческих процессов.

Задачи:

- представить основные теоретико-социологические подходы к управлению, определить значимые характеристики управления, его роль в современном обществе;
- показать специфику социально-управленческих отношений в обществе;
- сформировать основные навыки социологического анализа конкретных социальных ситуаций и проведения социологического исследования процессов управления;
- проанализировать возможности оптимизации управления социальными процессами в современном российском обществе;
- сформировать навыки оценки социальных последствий управленческих решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В. «Трудовые отношения в системе органов государственной власти» относится к вариативной части Блока 1, является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-14: способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-14	**Знать:** основные принципы осуществления распределения полномочий и ответственности в сфере трудовых отношений. **З2(ПК-14).** **Уметь:** применять принципы нормативно-правового регулирования при распределении полномочий и ответственности в сфере трудовых отношений. **У2(ПК-14).** **Владеть:** методами распределения полномочий и ответственности в сфере трудовых отношений. **В2(ПК-14).**

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет– 5 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Тема 1. Предмет и задачи социологии управления. Социальная сущность управленческой деятельности	1	2	-	3
Тема 2. Становление и развитие социологии управления	1	2	-	4
Тема 3. Социологическое обеспечения управления	1	2	-	3
Тема 4. Социальные проблемы управления	2	2	-	4
Тема 5. Социально-профессиональная и экономическая стратификация	1	2	-	4
Тема 6. Социальная мобильность	1	2	-	3
Тема 7. Социальный контроль. Контроль над трудовым процессом.	2	3	-	4
Тема 8. Предприятие как разновидность социальной организации.	2	2	-	3
Тема 9. Группа как объект и субъект управления	2	2	-	4
Тема 10. Властные отношения и стиль руководства	2	3	-	3
Тема 11. Организационная культура	1	2		3
Тема 12. Инновации и патологии в организации	2	2		4
Тема 12. Гуманитарные технологии управления	2	2		3
Тема 14. Управление конфликтом	1	2		6
Тема 15. Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия	1	2		3
Всего по дисциплине:	**22**	**32**	**-**	**54**

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Предмет и задачи социологии управления. Социальная сущность управленческой деятельности.

Объект, предмет и основные категории социологии управления. Управление как специфический процесс, способ социального действия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Субъектно–объектные отношения в процессе управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления.

Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание, и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики. Трудовые отношения в системе органов государственной власти как отрасль социологической науки. Социологические законы, и их применение в управлении. Проблематика социологии управления. Функции социологии управления.

Управление как социальное отношение. Объекты и субъекты социального управления. Управление и власть. Управление и лидерство. Субъект-субъектный характер социального управления в современном обществе.

Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Управление как процесс согласования интересов. Управление как процесс согласования интересов

Модели социального управления: субординация, реординация, координация. Основные формы, методы и принципы управленческой деятельности.

Основные принципы управленческой деятельности. Социально-культурные и социально-психологические факторы управления. Учет национально-этнических особенностей управленческой деятельности. Понятие управленческого менталитета и управленческой культуры.

Тема 2. Становление и развитие социологии управления.

Школа научного управления: Ф. Тейлор, г. Форд, Г. Эмерсон. Научный анализ факторов организации труда и определение методов достижения цели. Управление как специальность.

Классическая или административная школа: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни. Универсальные принципы управления. Основные функции управления. Систематизированный подход к управлению организацией.

«Идеальная» организация управления в концепции М. Вебера. Регламентация управленческой деятельности, ее формализация, иерархическая структура. Принципы управления. Профессионализм управления.

Школа человеческих отношений: М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Левин. Организация как социальная система. Социальные функции управления. Роль человеческого фактора и малых групп. Межличностные отношения, их влияние на удовлетворенность работой, повышение производительности. Человеческий фактор.

Школа поведенческих наук. Поиск факторов активизации персонала.

Системный подход в управлении. Сущность социальной организации как открытой системы, ее структура, функции. Внешняя и внутренняя среда управления.

Ситуационный подход в управлении. Понятие ситуации. Управление как наука и искусство.

Концепции партисипативного управления. Привлечение персонала к управлению. Участие высшего, среднего и низшего звеньев управленческого персонала в управлении, их различие. Делегирование полномочий. Социология участия.

Факторы, определяющие эволюцию социологии управления как научной дисциплины. Основные направления социологии управления, их вклад в теорию и практику управления.

Развитие социологии управления в России.

Тема 3. Социологическое обеспечения управления.

Профессиональная миссия социолога в организации - исследование, консультации. Логика и методикой проведения социологического исследования. Проблема, цели, гипотезы исследования. Операционализация, сбор первичных данных, анализ документов. Опрос. Анкетирование. Наблюдение. Экспериментирование. Исследование. Консультирование. Социальное прогнозирование.

Социальные технологии.

Консультирование как экспертное участие в выработке решения и его осуществлении. Социальное управленческое консультирование (социальный консалтинг).

Социальное прогнозирование.

Тема 4. Социальные проблемы управления

Управленческие решения и их социальные последствия. Государственные реформы и их общественная оценка.

Проблема коррупции в государственном аппарате и программы борьбы с ней. Факторы развития коррупции в системе государственной власти и управления

Положительные и отрицательные аспекты государственных программ по борьбе с коррупцией. Механизмы формирования культуры доверия. Проблема недоверия институтам государственного управления в российском обществе

Открытость и прозрачность государственных органов как способы разрешения проблемы недоверия институтам государственного управления.

Тема 5. Социально-профессиональная и экономическая стратификация.

Социальная стратификация. Исходные стратификационные понятия. Социальное неравенство. Богатство и бедность.

Экономическая стратификация. Социальный престиж. Статусное рассогласование. Стратификационные подходы. Низший, средний, высший класс. Уровень и качество жизни. Прожиточный минимум, потребительская корзина.

Стратификационные системы. Профиль стратификации. Теории неравенства, способы измерения неравенства. Маргинальностъ. Люмпенизация.

Социально-профессиональный статус (уровень образования и квалификации, должностное поведение и позиции на рынке труда); трудовой статус (условия и содержание труда, степень его автономии); властный статус (влияние, господство, авторитет).

Тема 6. Социальная мобильность

Понятие социальной мобильности. Теория социальной мобильности П. Сорокина. Виды и типы социальной мобильности: межпоколенная и внутрипоколенная, вертикальная и горизонтальная мобильность. Индивидуальная и групповая мобильность, организованная и структурная мобильность Объем и дистанция мобильности. Демографические факторы мобильности. Каналы вертикальной мобильности. Групповая замкнутость.

Миграция. Миграционные процессы в современном обществе и России.

Трудовая мобильность.

Тема 7. Социальный контроль. Контроль над трудовым процессом

Социальный контроль как механизм социальной регуляции. Элементы социального контроля. Теории социального контроля. Конформизм. Самоконтроль. Агенты формального и неформального контроля. Социализация. Общественное мнение. Контроль над трудовым процессом: действия управляющих и исполнителей.

Девиантность и деликвентность. Причины девиации. Аномия.

Трудовой контроль

Тема 8. Предприятие как разновидность социальной организации

Социальная система. Социальная организация. Эффект синергии в организации Сложность организационных систем. Формализация как средство преодоления организационной сложности. Преимущества и недостатки формализации. Иерархия управления. Социальные свойства и социальная среда организации. Организационное пространство. Социотехнические системы. Формальные и неформальные организации.

Тема 9. Группа как объект и субъект управления

Социальная группа как организационная единица. Основные характеристики группы. Структура и статусы в группе. Групповые нормы и санкции.

Групповые процессы. Групповая сплоченность – способы управления групповой сплоченностью. Групповая сплоченность и групповая эффективность. Феномен группового давления.

Стадии развития группы. Механизмы групповой динамики. Изучение динамики неформальной группы и ее использование в сфере управления.

Коллектив, команда. Специфика командного взаимодействия.

Тема 10. Властные отношения и стиль руководства

Власть и авторитет. Лидерство и стиль руководства. Эффективность руководства. Классификация основ власти по Френчу и Равену. Властные отношения.

Бюрократия. Восточная и западная бюрократия. Функции и дисфункции бюрократии Управление и манипулирование. Манипулирование как реализация корыстных интересов.

Руководитель и лидер. Основные теоретические подходы к лидерству: традиционный, поведенческий, ситуационный. Понятие «стиль руководства»

Тема 11. Организационная культура

Основные элементы организационной культуры. Деловое кредо организации: миссия организации (общая философия и политика), базовые цели и кодекс поведения. Типология организационной культуры. Формирование, сохранение и воспроизводство организационной культуры. Методика диагностики и развития организационной культуры. Особенности западной и российской организационной культуры.

Тема 12. Инновации и патологии в организации

Понятие и виды инноваций. Роль инноваций в развитии организации. Инновации и устойчивость организации. Источники и типы нововведения. Основные признаки инновации в области организации управления. Управление нововведениями.

Типология нововведений. Продуктивные нововведения. Технологические нововведения. Социальные нововведения. Комплексные нововведения. Социальный эксперимент как способ реализации нововведений.

Принципы и методы нововведения. Эффективность (неэффективность) нововведений. Ограничения для нововведений.

Алгоритм социального нововведения.

Формы организационной патологии. Модели организационной патологии. Причины организационной патологии и возможности ее устранения Социальная дезорганизация. Управляемость организации.

Тема 13. Гуманитарные технологии управления.

Сущность и природа социальных технологий как организационной деятельности. Технология как организация. Возможность алгоритмизации социальных процессов. Генезис идей организационного воплощения идей социального развития. Этапы реализации социальных технологий.

Технологическая культура как способ реализации знаний, умений и навыков в организационной деятельности. Возможности и особенности этого вида культуры.

Гуманитарные технологии. Цель гуманитарных технологий – формирование эффективного трудового коллектива.

Кадровая политика. Оценка и обеспечение роста квалификации и социальной мобильности сотрудников.

Мотивация и стимулирование работников. Потребность, мотив, стимул. Теории мотивации. Мотивационные типы работников. Управление мотивацией. Формы и методы мотивации персонала.

Тема 14. Управление конфликтом.

Управление как процесс согласования интересов. Конфликт интересов и методы его разрешения

Понятие конфликта, его функции и модели. Типология конфликтов. Стадии конфликта. Этапы разрешения конфликтов. Понятие организационного конфликта. Основные причины конфликтов в организации. Управление конфликтом. Роль руководителя в управлении и разрешении конфликтами.

Среда управления. Инертная, оптимальная и агрессивная среда управления. Управление в условиях агрессивной среды. Способы управления в агрессивной социальной среде. Управленческий менталитет. Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия.

Тема 15. Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия.

Управленческое общение. Ролевое поведение руководителя.

Формы и принципы управленческого общения. Этические принципы управленческого общения. Условия доверительных отношений. Формирование «Я-концепции». Структура общения: коммуникация, интеракция и перцепция. Имидж как составная часть общения. Имидж: и его слагаемые. Принципы создания имиджа. Формула воздействия имиджа. Критерии выбора моделей поведения. Шаляпинская система самопрезентации.

Управление как коммуникативная система. Понятие социальных коммуникаций. Структура управленческих коммуникаций.

Управление и манипулирование, способы защиты и предотвращения манипулирования.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	*2*	*3*
1.	Предмет и задачи социологии управления. Социальная сущность управленческой деятельности	Проблемный семинар / Тематическая дискуссия
2	Становление и развитие социологии управления	Практика / Педагогические игровые упражнения
3.	Социологическое обеспечения управления	Семинар / Тематическая дискуссия
4.	Социальные проблемы управления	Семинар / Тематическая дискуссия
5.	Социально-профессиональная и экономическая стратификация	Практика / Решение практических задач
6.	Социальная мобильность	Семинар / Тематическая дискуссия
7.	Социальный контроль. Контроль над трудовым процессом.	Практика / Решение практических задач
8.	Предприятие как разновидность социальной организации.	Практика / Ролевая игра
9.	Группа как объект и субъект управления	Проблемный семинар / Тематическая дискуссия
10.	Властные отношения и стиль руководства	Практика / Педагогические игровые упражнения
11.	Организационная культура	Семинар / Тематическая дискуссия
12.	Инновации и патологии в организации	Семинар / Тематическая дискуссия
13.	Гуманитарные технологии управления	Практика / Решение практических задач
14.	Управление конфликтом	Семинар / Тематическая дискуссия
15.	Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия	Практика / Решение практических задач

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса

обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Электронный учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовые отношения в системе органов государственной власти» размещен в СДО «Moodle» на сайте СПбГЭУ de.unecon.ru.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	*2*
1	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.
2	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к экзамену.
3	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка реферата. Подготовка к зачету.
4	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.
5	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.

№ темы	Вид самостоятельной работы
6	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка мультимедийной презентации. Подготовка к зачету.
7	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.
8	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к письменной контрольной работе. Подготовка к зачету.
9	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.
10	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.
11.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка мультимедийной презентации. Подготовка к зачету.
12.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.
13.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.
14.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.
15.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к зачету.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Трудовые отношения в системе органов государственной власти» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

– проблемная лекция (тема № 1, тема № 2, тема № 8, тема № 13);
– тематическая дискуссия (тема № 4, тема № 5, тема № 6, тема № 7);
– проблемный семинар (тема № 1);
– педагогические игровые упражнения (тема № 3);
– ролевая игра (тема № 10).

Проблемный семинар: предполагает активное вовлечение студентов в процесс обсуждения и решения поставленной проблемы, процесс поиска решения направляется и контролируется преподавателем.

Тематическая дискуссия: обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе.

Проблемная лекция: преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов или способов решения, а студенты наблюдают за поиском и определяют свое отношение к полученному материалу.

Педагогические игровые упражнения: игра (викторина, кроссворд, и пр.), в которых в качестве игрового используется учебный материал.

Ролевая игра: имитационный игровой метод обучения, характеризующийся следующими основными признаками:

- наличие проблемы или задачи в сфере профессиональной деятельности и распределение ролей между участниками их решения (например, с помощью метода разыгрывания ролей может быть имитировано производственное совещание);
- взаимодействие участников игрового занятия, обычно посредством проведения дискуссии;
- ввод преподавателем в процессе занятия корректирующих условий;

- оценка результатов обсуждения и подведение итогов преподавателем.

Ролевые игры отличаются от деловых игр «локальностью» и меньшей сложностью решаемых проблем, задач профессиональной деятельности, акцентом на ролевых функциях участников в игровой деятельности и оценке её результатов. Общая цель игрового коллектива (учебной группы), как правило, отсутствует. Цели и задачи участников связаны с наилучшим (адекватным, полным, корректным и т.д.) выполнением ролевых функций. Продолжительность ролевой игры может составлять от 0,5 до 4 часов учебного времени.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Правовое обеспечение профессиональной деятельности[Электронный ресурс] : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. Я. Капустин [и др.] ; под ред. А. Я. Капустина. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 382 с.	Основная	-	ЭБС Юрайт
Правовое обеспечение профессиональной деятельности : Учебник и практикум / под ред. Капустина А.Я. — 2-е изд., пер. и доп .— Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 .— 382	Основная	-	ЭБС Юрайт
Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами : Учебники / А.Я.Кибанов, Е.А.Митрофанова, И.А.Эсаулова .— Москва : ИНФРА -М, 2009 .— 284 с.– Сведения доступны также по Интернету: ЭБС ZNANIUM.	Дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM
Гольцов В.Б. Трудовое право и правовое регулирование профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих : учебник / В.Б.Гольцов, В.С.Озеров .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2014 .— 451 с. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru.	Дополнительная	158	ЭБ OPAC.UNECON.RU

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).