

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой государственной службы и
кадровой политики

Протокол от «27» июня 2017 г. № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ.7.1. «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ»**

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

ПР ГМС

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Государственная служба и кадровая политика

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная

(форма(ы) обучения)

2016

(год набора)

Москва, 2016 г.

Автор–составитель:

Доцент, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Прибыткова Л.В.

И.о. Заведующий кафедрой государственной службы и кадровой политики, доцент, доктор экономических наук Фотина Л.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО	4
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	194
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	215
6.1. Основная литература	215
6.2. Дополнительная литература	216
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	216
6.4. Нормативные правовые документы	227
6.5. Интернет-ресурсы	238
6.6. Иные источники	238
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	248

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.7.1. «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-1	профессиональная подготовленность к системному решению задач социального управления в соответствии с должностной регламентацией в интересах развития общества и государства на федеральном, региональном и местном уровне	ДПК-1.2	способность последовательно, системно и критически с использованием достижений науки и практики в рамках должностной регламентации эффективно решать вопросы социального управления.
ДПК-2	владение навыками применения полученных знаний для реализации программ реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации	ДПК-2.2	способность научного анализа и методического обеспечения развития государственной службы как профессиональной деятельности, а также системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих Российской Федерации на современном этапе; способность анализировать основы государственного, муниципального и общественного управления земельным фондом, знать структуру и полномочия государственных органов и органов местного самоуправления по управлению земельными ресурсами.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта, или по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
применять инновационные кадровые технологии и иные инструменты кадровой работы, направленные на рациональное	ДПК-1.2	на уровне знаний определяет концептуальные подходы к сущности профессионального развития государственных и муниципальных служащих в условиях институциональных реформ; концептуальные основы управления профессиональным развитием;
		на уровне умений находить рациональные варианты решения поставленных задач; определять приоритеты,

использование и развитие трудовых и профессиональных ресурсов;		цели и задачи, планировать профессиональную деятельность; анализировать и обобщать информацию, применять технологии профессионального развития в контексте повышения эффективности и результативности деятельности государственных и муниципальных служащих;
		на уровне навыков владеет методологией и организацией совершенствования уровня подготовки государственных служащих;- разработки предложений по совершенствованию управления профессиональным развитием служащих
анализировать управленческую ситуацию, составлять и оформлять акты управления, реализовать управленческие решения;	ДПК-2.2	на уровне знаний определяет концептуальных подходов к сущности профессионального развития государственных и муниципальных служащих в условиях институциональных реформ; концептуальных основ управления профессиональным развитием
		на уровне умений находить рациональные варианты решения поставленных задач; определять приоритеты, цели и задачи, планировать профессиональную деятельность; анализировать и обобщать информацию, применять технологии профессионального развития в контексте повышения эффективности и результативности деятельности государственных и муниципальных служащих;
		на уровне навыков владеет методологией и организацией совершенствования уровня подготовки государственных служащих;- разработки предложений по совершенствованию управления профессиональным развитием служащих

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.7.1. «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих» составляет 3 зачётные единицы. Изучение дисциплины «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих» предусмотрено: для обучающихся по очной форме в 3 семестре, очно-заочной форме – в 3 семестре, для обучающихся по заочной форме – на 2 и 3 курсах.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет: для обучающихся по очной форме в 3 семестре 36 часов: лекции – 10 часов, практические занятия – 26 часов, самостоятельная работа составляет 72 часа; для обучающихся по очно-заочной форме в 3 семестре 16 часов: лекции – 8 часов, практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа составляет 92 часа; для обучающихся по заочной форме на 2 курсе 12 часов: лекции – 4 часов, практические занятия – 12 часов, самостоятельная работа составляет 88 часов.

Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина реализуется после изучения Б1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного управления», Б1.Б5 «Муниципальное управление и местное самоуправление».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.В.ОД.6 «Кадровая подсистема лидерства и управления командой на государственной службе», Б2.П.2 Преддипломная практика.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (для очной и очно-заочной формы - 3 семестр, для заочной формы – 3 курс).

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1.	Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность. Особенности профессиональной управленческой деятельности в условиях изменений	12	2		2		8	О,Р
2.	Кадровые процессы на государственной гражданской и муниципальной службе: оценка и динамика	12	2		2		8	О,Р
3.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: теоретико-методологические подходы	12	2		4		8	О,Д
4.	Отечественный и зарубежный опыт профессионального развития государственных и муниципальных служащих	12			4		8	О,Р
5.	Стандарты профессиональной служебной деятельности в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих	12			4		10	О,Р
6.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: организация, задачи, технологии	12	2		2		8	О,Р
7.	Управление компетенциями на государственной и муниципальной службе	12			4		10	О,Р
8.	Оценка эффективности профессионального развития государственных и муниципальных служащих	12			2		10	О,Р
9.	Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих	12	2		2		8	О,Д

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемости и*, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	муниципальных служащих							
	Промежуточная аттестация							зачет
Всего		108	10		26		72	
Очно-заочная форма обучения								
1.	Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность. Особенности профессиональной управленческой деятельности в условиях изменений	12	2				10	О,Р
2.	Кадровые процессы на государственной гражданской и муниципальной службе: оценка и динамика	12	2				10	О,Р
3.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: теоретико-методологические подходы	12	2				10	О,Д
4.	Отечественный и зарубежный опыт профессионального развития государственных и муниципальных служащих	12			2		10	О,Р
5.	Стандарты профессиональной служебной деятельности в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих	12			2		10	О,Р
6.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: организация, задачи, технологии	12	2				10	О,Р
7.	Управление компетенциями на государственной и муниципальной службе	12			2		10	О,Р
8.	Оценка эффективности профессионального развития государственных и муниципальных служащих	12			2		10	О,Р
9.	Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих	12					12	О,Д
	Промежуточная аттестация							зачет
Всего		108	8		8		92	
заочная форма обучения								
1.	Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность. Особенности	2	2				8	О,Р

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемости и*, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	профессиональной управленческой деятельности в условиях изменений							
2.	Кадровые процессы на государственной гражданской и муниципальной службе: оценка и динамика	2	2				10	О,Р
3.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: теоретико-методологические подходы				2		10	
4.	Отечественный и зарубежный опыт профессионального развития государственных и муниципальных служащих	8					10	О,Р
5.	Стандарты профессиональной служебной деятельности в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих	8			2		10	О,Р
6.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: организация, задачи, технологии	10			2		10	О,Р
7.	Управление компетенциями на государственной и муниципальной службе	8			2		10	О,Р
8.	Оценка эффективности профессионального развития государственных и муниципальных служащих	10			2		10	О,Р
9.	Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих	10			2		10	О,Д
	Промежуточная аттестация							зачет
Всего		108	4		12		88	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д) по одной из тем, реферат (Р) по одной из тем

** - формы промежуточной аттестации: зачет

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность. Особенности профессиональной управленческой деятельности в условиях изменений

Актуальность, предмет, объект и задачи дисциплины.

Общая характеристика учебной дисциплины: объекты, цели и задачи изучения.

Предмет дисциплины «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих». Система и структура учебного курса. Взаимосвязь с другими дисциплинами.

Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность.

Особенности управленческой деятельности в условиях изменений.

Уточнение базовых понятий курса.

Подходы к определению понятий «профессия», «профессиональная деятельность», «управленческая деятельность», «профессионализм», «компетентность», «профессиональное развитие».

Характеристика служебной деятельности как вида профессиональной деятельности.

Специфика управленческой работы государственных и муниципальных служащих.

Характеристика методов изучения дисциплины.

Системный подход, структурно-функциональный, компаративный и ситуационный виды анализа как основные методологические подходы исследования профессионального развития.

Тема 2. Кадровые процессы на государственной гражданской и муниципальной службе: оценка и динамика

Кадровые процессы на государственной и муниципальной службе: понятие и типологические основания.

Сравнительно-статистический анализ кадровых процессов на государственной гражданской и муниципальной службе.

Динамика кадровых процессов.

Стратегическое кадровое планирование и кадровая политика на государственной и муниципальной службе.

Проблемы и перспективы управления кадровыми процессами в условиях изменений. Новые вызовы к профессионализму и компетентности государственных и муниципальных служащих.

Тема 3. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: теоретико-методологические подходы

Теоретико-методологические подходы к исследованию профессионального развития. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих как процесс. Профессиональные требования и компетентность служащих в контексте результативного управления.

Структура профессионализма государственных и муниципальных служащих.

Система профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Образовательные технологии в профессиональном развитии служащих.

Тема 4. Отечественный и зарубежный опыт профессионального развития государственных и муниципальных служащих

Дореволюционный опыт подготовки управленческих кадров в России.

Советский опыт подготовки управленческих кадров.

Специфика подготовки управленческих кадров в Германии.

Организация системы подготовки кадров во Франции.

Характеристика системы подготовки управленческих кадров в США.

Тема 5. Стандарты профессиональной служебной деятельности в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих

Основные принципы и методы менеджмента качества.

Менеджмент качества и стандарты управленческой деятельности.

Применение международных стандартов в системах менеджмента качества.

Качество и эффективность управленческой деятельности.

Многокритериальные системы оценки и требования к критериям.

Системы качества ISO900X.

Матрица распределения компетенций KPI (Key Performance Indicators), система сбалансированных показателей, управление по результатам SMART.

Количественные и качественные оценки.

Мониторинг и контроль.

Регламентация и стандартизация в деятельности органов власти.

Управление процессами стандартизации и регламентации в контексте результативного управления.

Этапы и требования к процессу регламентации деятельности.

Технологии стандартизации и регламентации: организационный и индивидуальный уровень.

Стандарты профессиональной деятельности.

Требования к профессиональной служебной деятельности служащих.

Регламентация профессиональной служебной деятельности и управление результативностью профессиональной служебной деятельностью.

Оценка профессиональной служебной деятельности: компетентностный подход и возможности оценки результатов.

Стандарты профессиональной деятельности в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих.

Тема 6. Профессиональное развитие государственных служащих: организация, задачи, технологии

Цель, задачи и функции профессионального развития государственных и муниципальных служащих

Организация профессионального развития государственных и муниципальных служащих

Психологические особенности профессионального развития и государственных и муниципальных служащих

Особенности профессионального развития государственных и муниципальных служащих

Программы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Технологии профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Тема 7. Управление компетенциями на государственной и муниципальной службе

Компетентностный подход к профессиональному развитию государственных и муниципальных служащих. Компетенции: сущность и типология.

Методологические подходы к управлению компетенциями.

Модель компетенций. Формирования моделей компетенций на государственной гражданской и муниципальной службе.

Квалификационно-функциональные требования и формирование модели компетенций.

Оценка компетенций и результативности профессиональной служебной деятельности.

Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих с позиции компетентностного подхода.

Тема 8. Оценка эффективности профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы

Эффективность профессионального развития государственных и муниципальных служащих: параметры и подходы к оценке.

Методы и технологии оценки эффективности профессионального развития и государственных и муниципальных служащих.

Оценка уровня компетенций и результативности деятельности.

Оценка и планирование профессионального развития: организационный и индивидуальный уровни.

Роль служащего в оценке эффективности профессионального развития.

8. Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих

Роль кадровой службы в управлении качеством профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Управление эффективностью профессионального развития кадров в органах власти: практики и перспективные направления.

Актуальные проблемы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Тенденции развития системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.7.1. «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность. Особенности профессиональной управленческой деятельности в условиях изменений	опрос, реферат
Тема 2.	Кадровые процессы на государственной гражданской и муниципальной службе: оценка и динамика	опрос, реферат
Тема 3.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: теоретико-методологические подходы	опрос, доклад
Тема 4.	Отечественный и зарубежный опыт профессионального развития государственных и муниципальных служащих	опрос, реферат
Тема 5	Стандарты профессиональной служебной деятельности в профессиональном развитии государственных и муниципальных	опрос, реферат

	служащих	
Тема 6.	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: организация, задачи, технологии	опрос, реферат
Тема 7.	Управление компетенциями на государственной и муниципальной службе	опрос, реферат
Тема 8.	Оценка эффективности профессионального развития государственных и муниципальных служащих	опрос, реферат
Тема 9.	Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих	опрос, доклад

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам написания реферата.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность. Особенности профессиональной управленческой деятельности в условиях изменений

Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность.

Особенности управленческой деятельности в условиях изменений.

Подходы к определению понятий «профессия», «профессиональная деятельность», «управленческая деятельность», «профессионализм», «компетентность», «профессиональное развитие».

Характеристика служебной деятельности как вида профессиональной деятельности.

Специфика управленческой работы государственных и муниципальных служащих.

Тема 2. Кадровые процессы на государственной гражданской и муниципальной службе: оценка и динамика

Динамика кадровых процессов.

Стратегическое кадровое планирование и кадровая политика на государственной и муниципальной службе.

Проблемы и перспективы управления кадровыми процессами в условиях изменений. Новые вызовы к профессионализму и компетентности государственных и муниципальных служащих.

Тема 3. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: теоретико-методологические подходы

Теоретико-методологические подходы к исследованию профессионального развития. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих как процесс. Профессиональные требования и компетентность служащих в контексте результативного управления.

Тема 4. Отечественный и зарубежный опыт профессионального развития государственных и муниципальных служащих

Дореволюционный опыт подготовки управленческих кадров в России.

Советский опыт подготовки управленческих кадров.

Специфика подготовки управленческих кадров в Германии.

Организация системы подготовки кадров во Франции.

Характеристика системы подготовки управленческих кадров в США.

Тема 5. Стандарты профессиональной служебной деятельности в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих

Стандарты профессиональной деятельности.

Требования к профессиональной служебной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Регламентация профессиональной служебной деятельности и управление результативностью профессиональной служебной деятельностью.

Оценка профессиональной служебной деятельности: компетентностный подход и возможности оценки результатов.

Стандарты профессиональной деятельности в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих.

Тема 6. Профессиональное развитие государственных служащих: организация, задачи, технологии

Цель, задачи и функции профессионального развития государственных и муниципальных служащих

Организация профессионального развития государственных и муниципальных служащих

Психологические особенности профессионального развития и государственных и муниципальных служащих

Особенности профессионального развития государственных и муниципальных служащих

Программы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Технологии профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Тема 7. Управление компетенциями на государственной и муниципальной службе

Компетентностный подход к профессиональному развитию государственных и муниципальных служащих. Компетенции: сущность и типология.

Методологические подходы к управлению компетенциями.

Модель компетенций. Формирования моделей компетенций на государственной гражданской и муниципальной службе.

Квалификационно-функциональные требования и формирование модели компетенций.

Оценка компетенций и результативности профессиональной служебной деятельности.

Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих с позиции компетентностного подхода.

Тема 8. Оценка эффективности профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы

Эффективность профессионального развития государственных и муниципальных служащих: параметры и подходы к оценке.

Методы и технологии оценки эффективности профессионального развития и государственных и муниципальных служащих.

Оценка уровня компетенций и результативности деятельности.

Оценка и планирование профессионального развития: организационный и индивидуальный уровни.

Роль служащего в оценке эффективности профессионального развития.

8. Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих

Роль кадровой службы в управлении качеством профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Управление эффективностью профессионального развития кадров в органах власти: практики и перспективные направления.

Актуальные проблемы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Тенденции развития системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Примерные темы для подготовки докладов:

1. Кадровые процессы на государственной и муниципальной службе: понятие и типологические основания.

2. Стратегическое кадровое планирование и кадровая политика на государственной и муниципальной службе.

3. Проблемы и перспективы управления кадровыми процессами в условиях изменений.

4. Эффективность профессионального развития государственных и муниципальных служащих: параметры и подходы к оценке.

5. Методы и технологии оценки эффективности профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

6. Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих: практики и перспективные направления.

7. Роль служащего в оценке эффективности профессионального развития.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-1	профессиональная подготовленность к системному решению задач социального управления в соответствии с должностной регламентацией в интересах развития общества и государства на федеральном, региональном и местном уровне	ДПК-1.2	способность последовательно, системно и критически с использованием достижений науки и практики в рамках должностной регламентации эффективно решать вопросы социального управления.
ДПК-2	владение навыками применения полученных знаний для реализации программ реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации	ДПК-2.2	способность научного анализа и методического обеспечения развития государственной службы как профессиональной деятельности, а также системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих Российской Федерации на современном этапе; способность анализировать основы государственного, муниципального и общественного управления земельным фондом, знать структуру и полномочия государственных органов и органов местного самоуправления по управлению земельными ресурсами.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-1.2 Способность последовательно, системно и критически с использованием достижений науки и практики в рамках должностной регламентации эффективно решать вопросы социального управления.	<p>Владение современными методами и инновационным инструментарием для решения профессиональных задач.</p> <p>Способность выявлять проблемы и тренды развития кадровых процессов на государственной гражданской и муниципальной службе.</p> <p>Способность применять в управленческой практике технологии</p>	<p>Владеет современными методами и инновационным инструментарием для решения профессиональных задач.</p> <p>Способен выявлять проблемы и тренды развития кадровых процессов на государственной и муниципальной службе.</p> <p>Способен применять в управленческой практике технологии профессионального развития государственных и муниципальных служащих, формировать инновационные компетенции у служащих.</p> <p>Владеет технологиями государственного регулирования земельных отношений и</p>

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	<p>профессионального развития государственных и муниципальных служащих, формирования инновационных компетенций у служащих.</p> <p>Владение технологиями государственного регулирования земельных отношений и отношений в сфере охраны природы.</p> <p>Выявление особенностей государственной службы как нравственного института.</p>	<p>отношений в сфере охраны природы.</p> <p>Демонстрирует глубокие знания административной этики.</p>
<p>ДПК-2.2 Способность научного анализа и методического обеспечения развития государственной службы как профессиональной деятельности, а также системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих Российской Федерации на современном этапе; знание системы и полномочий государственных органов и органов местного самоуправления по управлению земельными ресурсами.</p>	<p>Способность выявлять тенденции развития кадровых процессов на государственной и муниципальной службе, профессионального развития государственных служащих.</p> <p>Способность применять в управленческой практике технологии профессионального развития, формирования инновационных компетенций государственных и муниципальных служащих.</p> <p>Способность противодействовать эмоциональному выгоранию на государственной и муниципальной службе.</p> <p>Владение технологиями государственного регулирования земельных отношений и отношений в сфере охраны окружающей среды.</p>	<p>Способен выявить тенденции развития кадровых процессов на государственной и муниципальной службе, профессионального развития государственных служащих.</p> <p>Способен применить в управленческой практике технологии профессионального развития, формирования инновационных компетенций государственных и муниципальных служащих.</p> <p>Способен противодействовать эмоциональному выгоранию на государственной и муниципальной службе.</p> <p>Владеет технологиями государственного регулирования земельных отношений и отношений в сфере охраны окружающей среды.</p>

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность.
2. Характеристика служебной деятельности как вида профессиональной деятельности. Специфика управленческой работы государственных и муниципальных служащих.
3. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих как процесс. Профессиональные требования и компетентность служащих в контексте результативного управления.
4. Структура профессионализма государственных и муниципальных служащих.
5. Управление профессиональным развитием: системность, непрерывность, опережающее развитие.
6. Система профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Образовательные технологии в профессиональном развитии служащих.
7. Кадровые процессы на государственной и муниципальной службе: понятие и типологические основания.
8. Динамика кадровых процессов.
9. Стратегическое кадровое планирование и кадровая политика на государственной и муниципальной службе.
10. Проблемы и перспективы управления кадровыми процессами в условиях изменений.
11. Эффективность профессионального развития: параметры и подходы к оценке.
12. Методы и технологии оценки эффективности профессионального развития государственных и муниципальных служащих.
13. Оценка уровня компетенций и результативности деятельности.
14. Оценка и планирование профессионального развития: организационный и индивидуальный уровни. У
15. правление профессиональным развитием в органах власти: практики и перспективные направления.
16. Роль служащего в оценке эффективности профессионального развития и формировании индивидуальной стратегии профессионального развития.
17. Менеджмент качества и стандарты управленческой деятельности.
18. Регламентация и стандартизация в деятельности органов власти.
19. Стандарты профессиональной деятельности.
20. Регламентация профессиональной служебной деятельности и управление результативностью профессиональной служебной деятельностью.
21. Оценка профессиональной служебной деятельности: компетентностный подход и возможности оценки результатов.
22. Стандарты профессиональной деятельности в профессиональном развитии служащих.
23. Компетенции: сущность и типология. Методологические подходы к управлению компетенциями. Модель компетенций.
24. Формирования моделей компетенций на государственной гражданской и муниципальной службе. Квалификационно-функциональные требования и формирование модели компетенций.
25. Профессиональное развитие служащих с позиции компетентностного подхода.

На зачете студенту предлагается ответить на два вопроса, один из вопросов содержит практическое задание.

Примеры практических заданий:

1.К руководителю приходит подчиненный и говорит: «Почему меня не отправляют на повышение квалификации, я уже четыре года нигде не был. Направьте меня на

профессиональную переподготовку». Руководитель отвечает: «На краткосрочные курсы я Вас, возможно, пошлю, а вот на переподготовку как служащего, занимающего должность гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты», относящейся к главной группе должностей, – считаю нецелесообразным». Вправе ли был руководитель дать такой ответ?

2. Вы случайно слышите разговор двух неопытных молодых государственных служащих. Один из них говорит: «Мне скоро очередной классный чин присвоят», а другой отвечает: «Классные чины давно упразднены, сейчас есть только категории и группы». Попытайтесь объяснить коллегам эту сторону государственной службы.

3. При планировании организации дополнительного профессионального образования государственных служащих в подведомственном учреждении субъекта Федерации руководитель уполномоченного органа спрашивает своего заместителя: «А почему здесь нет организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих»? Тот отвечает: «А они теперь сами организуют профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование выборных должностных лиц местного самоуправления, членов выборных органов местного самоуправления, депутатов представительных органов муниципальных образований, муниципальных служащих и работников муниципальных учреждений». Руководитель говорит: «Но это же незаконно, у них таких полномочий нет». Прав ли он?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной

	практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.
--	---

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций проводятся в соответствии с Уставом Академии (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.05.2012 г. N 473), Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС (утв. Приказом ректора от 25.01.2012 г. №01-349; изм. от 07.06.2013 г.), Порядке организации и проведения практики студентов, осваивающих в РАНХиГС образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры (утв. Приказом ректора от 11.05.2016 г. №01-2212).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

– указывается тема и цель доклада;

– обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Для самостоятельной подготовки к занятиям студентам предлагается изучить следующие темы и подготовить по одной из них реферат.

Примерные темы для написания рефератов:

1. Государственная и муниципальная служба как профессиональная деятельность.
2. Особенности профессиональной управленческой деятельности в условиях изменений.
3. Подходы к определению понятий «профессия», «профессиональная деятельность», «управленческая деятельность», «профессионализм», «компетентность», «профессиональное развитие».
4. Профессиональные требования и компетентность служащих в контексте результативного управления.
5. Структура профессионализма государственных и муниципальных служащих.
6. Управление подготовкой: системность, непрерывность, опережающее развитие.
7. Система подготовки государственных и муниципальных служащих.
8. Образовательные технологии в подготовке государственных и муниципальных служащих.
9. Основные принципы и методы менеджмента качества.
10. Менеджмент качества и стандарты управленческой деятельности.
11. Качество и эффективность управленческой деятельности.
12. Многокритериальные системы оценки и требования к критериям. Системы качества ISO900X. Матрица распределения компетенций KPI (Key Performance Indicators), система сбалансированных показателей, управление по результатам SMART. Количественные и качественные оценки. Мониторинг и контроль.
13. Регламентация и стандартизация в деятельности органов власти.
14. Управление процессами стандартизации и регламентации в контексте результативного управления.
15. Стандарты профессиональной деятельности.
16. Требования к профессиональной служебной деятельности служащих.
17. Регламентация профессиональной служебной деятельности и управление результативностью профессиональной служебной деятельностью.
18. Оценка профессиональной служебной деятельности: компетентностный подход и возможности оценки результатов.
19. Компетентностный подход к подготовке государственных и муниципальных служащих.
20. Оценка эффективности подготовки государственных и муниципальных служащих.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со

страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-15 стр.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений РФ: материалы социологического исследования под руководством проф. Турчинова А.И., проф. Магомедова К.О. Кафедра государственной службы и кадровой политики ИГСУП РАНХиГС. – М., 2012.
2. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала: Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2014.
3. Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2015.
4. Проблемы профессионального развития и кадровых процессов на государственной гражданской службе: социологический анализ. – М.: Буки Веди, 2014.
5. Романова М.В. Управление проектами: учебное пособие. – М.: Форум, 2012.
6. Шахнатдинова В.Ш., Митина А.Н. Право государственной и муниципальной службы. – М.: Проспект, 2014.

6.2. Дополнительная литература

1. Адамович А.. Реформирование системы государственной службы РФ // Государственная служба. – 2014. – № 1 (87).
2. Беркун Скотт. Искусство управления IT-проектами / пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Питер, 2011. – 431 с.
3. Демин А.А. Государственная служба: учебник для магистров. – М.: Юрайт, 2013.
4. Дергачев С.В. О некоторых региональных аспектах технологизации профессионального развития государственных гражданских служащих // Власть. – 2015. - №4.
5. Малова О.В. К вопросу о классификации стратегий профессионального развития // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2015. - Выпуск № 3 / том 5.
6. Рыболовлева О.А. Профессиональное развитие персонала организации - компетентностный подход // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. - Выпуск № 3-1.
7. Сухорученко О.В. Развитие концепции профессионального развития персонала организации // Интернет-журнал Науковедение. – 2013. - Выпуск № 5 (18).
8. Lugovaya Viktoriya N. Professional Self-Concept of the Manager as a Fundamental Condition of his or her Professional Development //Business Inform, Iss 3, Pp 354-358 (2013)
9. Martynenko Irina O. Place of Professional Training in the Process of Personnel Development //Business Inform, Iss 4, Pp 418-422 (2013).

10. Mihaylovna, Puchkova Irina, Kayumovna, Nasyrova Leysan Analysis of the levels of the vocational competence development //Theory & Practice of Social Development; 2013, Issue 9, p1-3, 3p

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов, В. С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов: монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М.: Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.
2. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html>.—ЭБС «IPRbooks»
3. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 22 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Культурология [Электронный ресурс]: методические рекомендации для подготовки к семинарским занятиям/ И.А. Акимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2014.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/30884.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Новиков В.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 34 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
8. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015.— 97 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ

от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31, ст. 3215.

3. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (в ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22, ст. 2063.

4. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. N 10 ст. 1152.

5. Указ Президента РФ от 16.01.2017 N 16 "О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы"

6. Указ Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы"

7. Постановление Правительства РФ от 03.03.2017 N 256 "О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации"

8. Распоряжение Правительства РФ от 12.09.2016 N 1919-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы", утв. Указом Президента РФ от 11.08.2016 N 403

6.5. Интернет-ресурсы

1. Журнал «СОЦИС»: <http://www.nir.ru/Socio/scipubl/socis.htm>
2. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/text/18748029/?eng=1>
3. Феноменология социальных трансформаций: <http://fst.myl.ru/>
4. www.consultant.ru
5. www.worldbank.org.ru
6. www.ar.gov.ru
7. <http://www.indem.ru/main>
8. <http://governmen.ru/>
9. <http://www.rosmitrud.ru/>
10. <http://www.ria-stk.ru/>
11. <http://www.kremlin.ru>
12. www.rusrand.ru/public/public
13. www.csr.ru. Официальный сайт Центра стратегических разработок.
14. http://www.help.su/press/page_15_1.htm
15. Дональд Кеттл. Глобальная революция в государственном управлении. <http://www.strana-oz.ru/?numid=17&article=82>

6.6. Иные источники

Справочные системы

1. www.nns.ru/ -Национальная электронная библиотека
2. www.rsi.ru/ – Российская государственная библиотека
3. www.biznes-karta.ru/ -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
4. www.rbs.ru/ – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
5. www.aport.ru/ – Поисковая система

6. www.rambler.ru / – Поисковая система
7. www.yandex.ru / – Поисковая система
8. www.businesslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
9. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
10. <http://www.garant.ru/> – Гарант

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы. Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.