

**Санкт-Петербургский филиал федерального государственного
автономного образовательного учреждения высшего
образования «Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»**

Факультет Санкт-Петербургская школа социальных наук и востоковедения

Департамент государственного администрирования

**Рабочая программа дисциплины
«Организация служебной деятельности:
профессиональные задачи и компетенции»**

для образовательной программы
«Государственное и муниципальное управление»
направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное
управление», уровень бакалавриат

Разработчик программы
Кудрявцева Е.И., eikudriavtseva@hse.ru

Согласована начальником ОСУП

«24» августа 2018 г.

Орешенковой Н.Э. _____

Утверждена Академическим советом образовательной программы

«27» августа 2018 г., № протокола - 1

Академический руководитель образовательной программы

В.П. Кайсарова _____

Санкт-Петербург, 2018

Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.



1. Область применения и нормативные ссылки

Настоящая рабочая программа дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих дисциплину «Организация служебной деятельности: профессиональные задачи и компетенции», учебных ассистентов и студентов образовательной программы «Управление и аналитика в государственном секторе» направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» подготовки бакалавра.

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Образовательным стандартом ФГАОУ ВО «НИУ «Высшая школа экономики» по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. Квалификация: Бакалавр, утвержденным Ученым советом НИУ «Высшая школа экономики» (протокол от 31.10.2014 № 7

Объединенным учебным планом по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Образовательной программой "Управление и аналитика в государственном секторе"

2. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Организация служебной деятельности: профессиональные задачи и компетенции» являются:

- приобретение студентами знаний о концепции, роли и значении профессиональных компетенций в реализации функций служебной деятельности;
- формирование у студентов представлений о социально-психологической стороне профессиональных компетенций в деятельности государственных гражданских служащих, принципах согласования интересов профессиональной и формальной сторон организации деятельности при ее планировании и оценке результативности;
- приобретение знаний, умений и навыков критического анализа отчетов, документов, проектов, планов и аналитических данных в области оценки деятельности государственных гражданских служащих;
- формирование практических навыков, необходимых для профессиональной деятельности в планировании и организации оценки деятельности государственных гражданских служащих;
- расширение у студентов социально-психологического, управленческого и профессионального кругозора.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:



- Российский и международный контекст реализации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, который определяет порядок определения критериев и выбор технологий и процедур оценки деятельности государственных служащих;
- основные характеристики российского и международного менеджмента компетенций в системе государственной гражданской службы;
- основные принципы построения системы оценки деятельности государственных служащих

Уметь:

- анализировать кейсы из практики отечественных и зарубежных подходов к оценке деятельности государственных служащих последних лет;
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду (проводить PEST-анализ и SWOT-анализ среды) и планировать (этапы организации, продвижение и освещение в СМИ) системы оценки деятельности государственных служащих.

Иметь навыки (приобрести опыт):

- чтения и анализа академической литературы по исследованиям в области эффективности деятельности государственных служащих;
 - критического анализа эффективности деятельности государственных служащих;
- В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ОС ВШЭ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Форма контроля уровня сформированности и компетенции
Способен работать с информацией: находить, оценивать и использовать информацию из различных источников, необходимую для решения научных и профессиональных задач (в том числе на основе системного подхода)	УК-5	Собирает, анализирует и предоставляет в обобщенном виде сведения о деятельности органа государственного управления	Лекции, семинарские занятия, групповая и самостоятельная работа	Домашнее задание, аудиторная работа, экзамен
Способен работать в команде	УК-7	Реализует конкретную роль в групповом проекте, способствует его реализации	Семинарские занятия, групповая самостоятельная работа	Домашнее задание, аудиторная работа, устный экзамен
Способен принимать участие в подготовке обобщающих аналитических материалов (докладов, отчетов, рекомендаций, записок и др.).	ПК-6	Реализует конкретную роль в подготовке презентации результатов групповой работы в виде доклада	Семинарские занятия, групповая самостоятельная работа	Домашнее задание, аудиторная работа
Способен организовать деятельность и эффективно участвовать в малой группе исполнителей	ПК-13	Иницирует групповое обсуждение по различным вопросам и участвует в обсуждениях, инициированных другими	Семинарские занятия, групповая самостоятельная работа	Домашнее задание, аудиторная работа
Способен ориентироваться в	ПК-22	Применяет представления об общечеловеческих,	Лекции, семинарские занятия, групповая и	Домашнее задание, аудиторная работа,



системе общечеловеческих ценностей и ценностей мировой и российской культуры, понимает значение гуманистических ценностей для сохранения и развития современной цивилизации.		культурных и гуманистических ценностях при определении критериев оценки деятельности государственных служащих	самостоятельная работа	экзамен
--	--	---	------------------------	---------

4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к вариативной части дисциплин профессионального цикла. Изучение данной дисциплины базируется на дисциплинах базовой части профессионального цикла «Профессиональная этика в публичном управлении», «Коммуникации в публичном управлении», «Основы государственной политики», «Правовое обеспечение публичного управления». Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Методы и модели оценки эффективности государства», «Управление проектами».

5. Тематический план учебной дисциплины

Объём дисциплины 5 зачётных единиц (190 часов).

№	Тема	Аудиторные занятия	Из них		Самостоятельная работа	Всего часов
			Лекции	Семинары		
1.	Служебная деятельность. Законодательная база организации служебной деятельности	4	2	2	20	24
2.	Психология служебной деятельности	4	2	2	20	24
3.	Этика служебной деятельности	4	2	2	20	24
4.	Имидж ГГС	4	2	2	20	24
5.	Компетентностный подход	4	1	3	20	24
6.	Компетенции ГГС стран мира	4	1	3	20	24
7.	Технологии и процедуры Performance Management	4	1	3	20	24
8.	Методика оценки ГГС Минтруда	4	1	3	18	22
ИТОГО		32	12	20	158	190

6. Содержание дисциплины

Тема 1. Служебная деятельность. Законодательная база организации служебной деятельности

Лекция – 2 часа

Служебная деятельность: ключевые понятия. Отличие службы от иных видов профессиональной деятельности. Проблема правовой регламентации служебной деятельности. Основные законы, регламентирующие служебную деятельность государственных гражданских служащих. Специфика ГГС в России и за рубежом. Методы оценки деятельности и результатов деятельности ГГС.

Семинар 1. Специфика служебной деятельности

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Основные различия государственной гражданской службы и иных форм реализации профессиональной деятельности.
2. Процедура соотнесения деятельности государственного гражданского служащего с нормами, содержащимися в правовых актах, регламентирующих его деятельность
3. Принятие решения о поступлении на государственную гражданскую службу как проблема выбора

Тема 2. Психология служебной деятельности

Лекция – 2 часа

Психологический аспект служебной деятельности государственных гражданских служащих. Психологическая структура деятельности ГГС. Проблема мотивации служебной деятельности. Вопросы лояльности как ключевые вопросы ГГС. Сущность и проявления профессионального выгорания в системе ГГС.

Семинар 2. Оценка предрасположенности к ГГС

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Методы оценки предрасположенности к ГГС
2. Динамика состояний государственного служащего
3. Мотивация ГГС и исследования по ее оценке

Тема 3. Этика служебной деятельности

Лекция – 2 часа

Этические дилеммы ГГС. Современные подходы к развитию системы комплаенс в ГГС. Регламентация этического/неэтичного поведения в системе ГГС. Исследования этических аспектов государственной гражданской службы за рубежом.

Семинар 3. Как оценивать этичность в системе деятельности ГГС?

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Определение этических дилемм конкретных ситуаций (кейсов)
2. Предложение порядка разрешения проблем, возникающих при нарушении этических норм в публичном поведении государственных гражданских служащих

Тема 4. Имидж государственной гражданской службы

Лекция – 2 часа

Имидж государственной гражданской службы. Факторы, определяющие имидж ГГС. Структура имиджа ГГС. Результаты исследований имиджа ГГС в России и за рубежом. Система управления имиджем ГГС. Социологические рейтинги и их роль в оценке имиджа ГГС. Прямые и косвенные показатели имиджа ГГС.

Семинар 4. Конструирование исследования имиджа государственного органа

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Ключевые стейкхолдеры органа государственной власти / государственного управления
2. Основная проблема, волнующая граждан, применительно к деятельности конкретного органа власти/управления
3. Критерии оценки имиджа органа государственной власти / государственного управления
4. Способы сбора данных о составляющих имиджа ГГС

Тема 5. Компетентностный подход и его применение к вопросам эффективности государственной службы

Лекция – 2 часа

Причины появления компетентностного подхода. Компетентность и компетенции. Роль исследований компетенций ГГС в развитии компетентностного подхода. Концепция Дж. Равена и его исследования компетенций ГГС в Шотландии. Основы методологии компетентностного подхода.

Семинар 5. Компетенции государственных служащих: содержание и структура

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Компетенции и компетентность: юридически-правовой и психолого-содержательный аспекты понятий.
2. Компетенции ГГС: концепция Дж. Равена и ее модификации
3. Модель компетенций и ее роль в управлении служебной деятельностью ГГС.
4. Компетенции ГГС и квалификационный экзамен: зоны пересечения

Тема 6. Компетенции ГГС стран мира

Лекция – 2 часа

Моделирование системы компетенций ГГС. Варианты содержательных моделей компетенций ГГС. Проблемы формирования иерархических (институциональных) моделей ГГС. Обзор практик применения моделей в организации деятельности ГГС отдельных ведомств в странах с развитыми системами ГГС.

Семинар 6. Основные понятия менеджмента

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Типы моделей компетенций ГГС
2. Анализ моделей компетенций ГГС европейских и азиатских стран
3. Специфические компетенции как показатель тренда развития ГГС в конкретной стране

Тема 7. Технологии и процедуры Performance Management

Лекция – 2 часа



Основные понятия Performance Management. Потребность развития Performance Management в системе ГГС. Применение performance-подходов в управлении деятельностью ГГС: мировая практика.

*Семинар 7. Управление деятельностью государственных гражданских служащих
Вопросы для обсуждения на семинаре:*

1. Содержание Performance Management
2. Основные критерии результативности и эффективности ГГС, применяемые в мировой практике
3. Связь критериев результативности и эффективности ГГС с иными аспектами организации служебной деятельности

Тема 8. Методика оценки ГГС Минтруда

Лекция – 2 часа

Основания введения методики всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего (МОГГС). Общая характеристика МОГГС. Структура и система оценки деятельности ГГС согласно МОГГС. Перспективы использования МОГГС.

Семинар 8. Построение системы оценки результатов деятельности органа государственной власти / государственного управления

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Выбор критериев оценки результативности
2. Определение способов получения первичной информации о результативности
3. Формирование оценки результативности на основе имеющейся информации

7. Оценочные средства

7.1. Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	3 курс	Формат работы	Параметры
		3 модуль		
Текущий	Аудиторная работа	*	Ответ на контрольный вопрос (письменно) на каждой лекции / семинарском занятии	Точность и полнота ответа
	Домашнее задание	*	Групповая работа по разработке системы оценки деятельности ГГС органа управления	Качество итогового отчета
Итоговый по дисциплине	Экзамен	*	Письменный тест на 20 заданий продолжительностью 60 мин.	Оценка за итоговый контроль и результирующая оценка по дисциплине



				объявляется студенту в течение пяти рабочих дней после сдачи экзамена
--	--	--	--	---

7.2. Критерии и шкалы оценки, примеры заданий

7.2.1. Текущий контроль

Аудиторная работа

Преподаватель оценивает работу студентов на лекционных и семинарских занятиях.

Всем студентам на каждом аудиторном занятии предлагается письменно ответить на вопрос, посвященный одной из проблем, обсуждаемых в предыдущей теме (на лекции и/или семинаре).

Пример вопросов:

1. Какой законодательный акт регулирует процесс прохождения квалификационного экзамена государственных гражданских служащих?
2. К какому уровню государственного управления относится управление коммунальным хозяйством Санкт-Петербурга?
3. Дайте определение понятия «компетенции государственного гражданского служащего»...

Критерии оценки аудиторной работы

Оценка	Критерии выставления оценки
«Отлично» (8-10)	Студент формулирует краткий и точный ответ на вопрос
«Хорошо» (6-7)	Студент формулирует ответ, в котором указаны не все аспекты проблемы, сформулированной в вопросе, и/или добавлены аспекты, не имеющие отношения к проблеме
«Удовлетворительно» (4-5)	Студент демонстрирует понимание смысла вопроса, но не может сформулировать ответ в соответствии с академическими нормами
«Неудовлетворительно» (0-3)	Студент не предоставляет ответа на вопрос, отвечает не на поставленный вопрос, формулирует ответ общими словами, не позволяющими определить, на какой вопрос дан этот ответ

Домашнее задание

Домашнее задание выполняется в группах по 4-6 человек в течение дисциплины и заключается в формировании проекта системы оценки деятельности государственных гражданских служащих конкретного органа государственного управления (по выбору студентов).

Студенты определяют объект исследования, источники сведения о его деятельности, открытые источники информации об эффективности деятельности соответствующего органа управления, анализируют информацию в СМИ о проблемах, находящихся в зоне компетенций избранного органа и на основании этой информации



составляют проект системы оценки деятельности государственных гражданских служащих конкретного органа государственного управления.

Объем отчета – 20 страниц. По результатам работы выполняется презентация (на 5-7 минут) с отражением основных компонентов отчета.

Презентации представляются на последнем семинарском занятии курса. Одинаковая оценка за выполненное домашнее задание выставляется всем студентам, входящим в малую группу, разрабатывавшую конкретный проект.

Критерии оценки домашнего задания

Оценка	Критерий
Отлично (8 -10)	Все элементы проекта выполнены в полной мере, для подготовки использованы все типы источников информации, проектные предложения соответствуют нормативной базе деятельности государственных гражданских служащих и/или содержит указание на необходимость конкретных изменений в ней
Хорошо (6 – 7)	Все элементы проекта выполнены в полной мере, для подготовки использованы официальные источники информации, проектные предложения в целом соответствуют нормативной базе деятельности государственных гражданских служащих
Удовлетворительно (4 - 5)	Элементы проекта выполнены не в полной мере, для подготовки использованы официальные источники информации, проектные предложения в целом соответствуют нормативной базе деятельности государственных гражданских служащих
Неудовлетворительно (0 – 3)	Элементы проекта выполнены не в полной мере, проектные предложения не соотнесены с нормативной базой деятельности государственных гражданских служащих или проект не представлен

7.2.2. Итоговый контроль по дисциплине

Письменный экзамен

Экзамен проводится в письменной форме в виде теста. Тест представляет собой бланк, содержащий 20 вопросов с 4 вариантами ответа на каждый вопрос. Студенту требуется однозначно, с помощью любой формы выделения (подчеркивание/обведение выбранного ответа, зачеркивание невыбранных ответов, постановки особых, произвольно избранных значков около выбранного ответа) обозначить выбор ОДНОГО ответа на поставленный вопрос. На выполнение теста отводится 60 минут.

Студенты, проходящие экзамен одновременно, получают на руки разные варианты теста.

Пример тестовых вопросов:

Компетенция - это:



1. Система обязанностей в профессиональной деятельности
2. Система возможностей выполнения деятельности
3. Система оценки профессиональной деятельности
4. Совокупность знаний и навыков, обеспечивающих качественную реализацию профессиональной деятельности

В модели компетенций государственных служащих в США используется принцип:

1. Единства системы компетенций для служащих всех уровней должностей
2. Разделения типов компетенций в соответствии с уровнями должностей
3. Выделение компетенций только для управленческих должностей
4. Свободное формирование модели компетенций для различных органов государственной власти и управления

...

Критерии оценивания и шкала оценки экзамена

За каждый правильный ответ начисляется 0,5 балла. Полученная сумма баллов округляется по принципу арифметического округления.

7.3. Порядок формирования оценок по дисциплине

Накопленная оценка учитывает результаты студента по текущему контролю следующим образом:

$$O_{\text{накопленная}} = 0,5 * O_{\text{дом.задание}} + 0,5 * O_{\text{ауд}}, \text{ где}$$

$O_{\text{дом.задание}}$ – оценка за домашнее задание;

$O_{\text{ауд}}$ – оценка за аудиторную работу.

Способ округления накопленной оценки и оценки текущего контроля – арифметический.

Результирующая оценка за дисциплину рассчитывается следующим образом:

$$O_{\text{результ}} = 0,5 * O_{\text{накопл}} + 0,5 * O_{\text{экзамен}}, \text{ где}$$

$O_{\text{накопл}}$ – накопленная оценка,

$O_{\text{экзамен}}$ – оценка за экзамен.

Способ округления оценки итогового контроля (экзамена) – арифметический.
Способ округления результирующей оценки за дисциплину – арифметический.

ВНИМАНИЕ: программа дисциплины не предусматривает процедуры передачи форм текущего контроля (домашнего задания), а также отдельных форм контроля аудиторной и самостоятельной внеаудиторной работы студента.

На передаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

Оценка за итоговый контроль не является блокирующей, при неудовлетворительной итоговой оценке (за экзамен) результирующая оценка рассчитывается по формуле расчета результирующей оценки.



8. Образовательные технологии

Лекции проводятся с использованием презентаций *Power Point*, а также видеороликов и других аудио-визуальных материалов, связанных с темами занятий в рамках курса. Семинарские занятия проходят в интерактивной форме обсуждения презентаций и кейсов, участия в дебатах. Домашнее задание предполагает групповую работу студентов. Активно используется проектный метод.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Основная литература

Государственная и муниципальная служба : учебник для академического бакалавриата / Е. В. Охотский [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 409 с. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронная библиотека Юрайт <https://www.biblio-online.ru/book/gosudarstvennaya-i-municipalnaya-sluzhba-432808>)

Борщевский Г.А. Государственная служба. Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М.: Юрайт, 2016. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронная библиотека Юрайт // <https://avidreaders.ru/read-book/gosudarstvennaya-sluzhba-uchebnik-i-praktikum-dlya.html>)

Васильева Е.А. Управление персоналом государственной службы. Учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / СПб: Астерион, 2017. С. 288 (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=29723978>)

Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего. – М., Министерство труда и социальной защиты РФ, 2016 (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/2>)

9.2. Дополнительная литература



Граждан В.Д. Государственная гражданская служба. 6-е изд., пер. и доп. Учебник для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2018. С. 468 с. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронная библиотека Юрайт <https://www.biblio-online.ru/book/gosudarstvennaya-grazhdanskaya-sluzhba-412657>)

Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Д. Богатырев, А. М. Беляев, С. Г. Еремин ; под ред. С. Е. Прокофьева. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 307 с. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронная библиотека Юрайт <https://www.biblio-online.ru/book/etika-gosudarstvennoy-i-municipalnoy-sluzhby-434052>)

Савинков, В. И. Этика и психология профессиональной деятельности гражданского служащего в схемах : учеб. пособие для СПО / В. И. Савинков, П. А. Бакланов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 137 с. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронная библиотека Юрайт <https://www.biblio-online.ru/book/etika-i-psihologiya-professionalnoy-deyatelnosti-grazhdanskogo-sluzhaschego-v-shemah-411469>)

Седова О.Л., Назайкинский С.В. Управление персоналом в системе государственной службы: проблемы и решения // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2015. № 3 (146). С. 38-48. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=23209810>)

Васильева Е. И., Зерчанинова Т. Е., Ручкин А. В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих // Управленческое консультирование . № 4 . 2016 (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека elibrary.ru/item.asp?id=26255016)

Акимова А.М., Лазутина Е.М., Писчурникова В.С. Контент-анализ содержания этических кодексов в Российской Федерации (на примере двух документов федерального уровня управления) // Электронный научный журнал «ГосРег». 2018. № 2 (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=35395986>)

Молодов О.Б. Имидж региональных органов власти: теоретические основы и проблемы формирования // Вопросы территориального развития. №. 10 (20). 2014. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=22858618>)

Калязина Е.Г. Современные методы оценки деятельности государственных гражданских служащих // Вестник факультета управления СПбГЭУ. №1. 2017 С. 152-158 (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=29661563>)

Равен Дж. Компетентность в современном обществе (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=20240189>)

Равен Дж. Наше некомпетентное общество: Часть 1 (С обсуждением некоторых компетентностей, необходимых для его преобразования) // Балтийский гуманитарный



журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 274-293. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=28278447>)

Равен Дж. Наше некомпетентное общество: Часть 2 (С обсуждением некоторых компетентностей, необходимых для его преобразования) // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 198-205. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=28139546>)

Кутергина Е. А., Санина А. Г. Компетентностные профили чиновников в современной России // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15. № 1. С. 113-128 // Электронная библиотека журналов, выпускаемых НИУ ВШЭ <https://jsps.hse.ru/issue/view/381>)

Портнягина Е.В. Анализ эффективности кадровых технологий, используемых в системе государственного управления при осуществлении конкурсного отбора кандидатов на должность государственного гражданского служащего (на примере Омской области) // Государственное управление. Электронный вестник. № 58. 2016 г. (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=27311184>)

Крикун Я.Ю. К вопросу о стимулировании профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Вестник КРАГСиУ. Серия «Теория и практика управления». 2017. № 18 (23) (По подписке НИУ ВШЭ: Электронный ресурс Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/item.asp?id=32379162>)

9.3. Информационно-справочные системы

Для подготовки к семинарским занятиям и самостоятельной работы по тематике дисциплины студентам рекомендуется обратиться к следующим ресурсам:

- eLIBRARY.RU
- EastView
- Science Direct
- EBSCO
- Emerald
- SAGE Journals Online
- Springer Link
- Oxford Reference Online Premium
- Oxford English Dictionary

Доступ к указанным ресурсам осуществляется по ссылке: <https://library.hse.ru/e-resources>.

Рекомендации по подбору дополнительных материалов с использованием указанных ресурсов студенты получают у преподавателя.

10. Рекомендации для самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа может рассматриваться как организационная форма обучения – система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью по освоению знаний и умений в области учебной деятельности без



посторонней помощи. Студенту нужно четко понимать, что самостоятельная работа – не просто обязательное, а необходимое условие для получения знаний по дисциплине и развитию компетенций, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных на лекциях теоретических знаний;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- формирования практических (общеучебных и профессиональных) умений и навыков;
- развития исследовательских умений;
- получения навыков эффективной самостоятельной профессиональной (практической и научно-теоретической) деятельности.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа - планируемая учебная работа студентов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа, не предусмотренная программой учебной дисциплины, раскрывающей и конкретизирующей ее содержание, осуществляется студентом инициативно, с целью реализации собственных учебных и научных интересов.

Для более эффективного выполнения самостоятельной работы по дисциплине преподаватель рекомендует источники для работы, характеризует наиболее рациональную методику самостоятельной работы, демонстрирует ранее выполненные студентами работы и т. п.

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать индивидуальные особенности студента.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов online и на занятиях в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине на семинарских занятиях.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины и информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения информационных справочных систем (при необходимости)

Для лекций и семинаров используется проектор и компьютер с выходом в Интернет.



12. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться следующих варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

1) *для лиц с нарушениями зрения:* в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

2) *для лиц с нарушениями слуха:* в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

3) *для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:* в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.