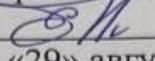


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Макафидин Евгений Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 13.04.2023 09:36:04
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института магистратуры
 Иванова Е.А.
«29» августа 2022г.

**Рабочая программа дисциплины
Кадровая политика в системе государственной службы**

Направление 38.04.03 Управление персоналом
магистерская программа 38.04.03.01 "Стратегическое и операционное управление персоналом"

Для набора 2022 года

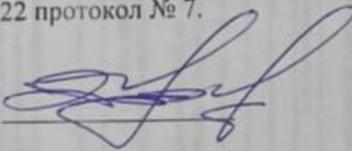
Квалификация
магистр

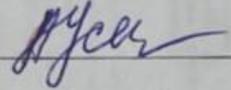
КАФЕДРА **Финансовый и HR менеджмент****Распределение часов дисциплины по семестрам**

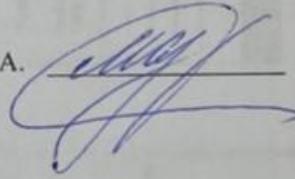
Семестр (<Курс>, <Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	Неделя			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	40	40	40	40
Итого	72	72	72	72

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 22.02.2022 протокол № 7.

Программу составил(и): к.соц.н., доцент, Казиминова Н.Г. 

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент Усенко А.М. 

Методическим советом направления: д.э.н., профессор Суржиков М.А. 

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	освоение обучающимися теоретических и практических знаний и приобретение умений и навыков в области государственной службы и кадровой политики в Российской Федерации для выработки оптимальных решений в сфере управления персоналом органов государственной власти, организаций и учреждений;
1.2	подготовка магистров к будущей профессиональной деятельности на основе формирования знаний, раскрывающих систему организации государственной службы современной России и специфику управления кадровым составом.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-1:Способен разработать и реализовать планы, программы и процедуры в области операционного управления персоналом структурного подразделения организации

ПК-3:Способен выполнять научно-исследовательскую деятельность в соответствии с тематическим планом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования деятельности на основе самооценки; регламенты организации работы для получения максимально возможных результатов (соотнесено с индикатором ПК-1.1)
методы повышения эффективности и конкурентоспособности научно-исследовательских работ в сфере управления персоналом; методологию комплексных исследований в соответствии с тематическим планом (соотнесено с индикатором ПК-3.1)

Уметь:

решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты; формировать коллектив и организовывать коллективную работу (соотнесено с индикатором ПК- 1.2)
использовать способы экспертной оценки результатов исследований, управленческих решений и нормативных документов в системе государственной службы; систематизировать информацию по теме исследования, подготавливать обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам кадровой политики (соотнесено с индикатором ПК-3.2)

Владеть:

навыками улучшения деятельности сотрудников организации на основе личного примера, проявления лидерских качеств; навыками принятия взвешенных решений, убеждения сотрудников в целесообразности принятых решений; способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни (соотнесено с индикатором ПК-1.3)
опыт выполнения научно-исследовательской деятельности в соответствии с тематическим планом, на основе умения обучаться и совершенствовать работу с учетом передовых технологий и новых идей (соотнесено с индикатором ПК-3.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. «Кадровая политика как основа профессиональной деятельности»				

1.1	<p>Тема «Структура, цели и междисциплинарные связи дисциплины». Основные понятия дисциплины. Кадровая политика: определение и функции. Управление персоналом и кадровый менеджмент. Сущность и содержание кадрового менеджмента, и его место в системе государственного и муниципального управления. Соотношения понятий «кадровая политика», "продвижение по службе", "карьерный рост", репутация, имидж, честь, достоинство. Репутация в системе стратегических коммуникаций органов государственного и муниципального управления. Защита чести и достоинства и персональной деловой репутации. Защита деловой репутации органа государственного и муниципального управления. /Лек/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.5 Л2.7 Л2.11
1.2	<p>1. Сущность и содержание кадрового менеджмента, его место в системе государственного и муниципального управления. 2. Основные коммуникативные технологии повышения эффективности кадровой политики в России. 3. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. 4. Репутация и корпоративная индивидуальность (идентичность). 5. Когерентность, символизм и позиционирование как элементы корпоративной идентичности. 6. AC 3 ID модель корпоративной идентичности известного политического деятеля (actual, conceived, ideal, desired, communicated, covenanted). 7. Защита деловой репутации органов государственной власти и органов муниципального управления. Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	2	3	ПК-1 ПК-3	Л1.3Л2.1 Л2.7 Л2.10
1.3	<p>Тема "Кадровая политика в органах государственного и муниципального управления" Общие задачи службы управления персоналом в органах государственной службы и управления. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией (учреждением). Кадровая политика в органах государственного и муниципального управления. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Анализ места кадрового менеджмента в общей системе управления в органах государственного и муниципального управления. Методы управления персоналом в системе государственной службы. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. /Лек/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.4Л2.7 Л2.10 Л2.11

1.4	<p>Тема "Кадровая политика в органах государственного и муниципального управления"</p> <p>Общие задачи службы управления персоналом в органах государственной службы и управления. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией (учреждением).</p> <p>Кадровая политика в органах государственного и муниципального управления. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.</p> <p>Анализ места кадрового менеджмента в общей системе управления в органах государственного и муниципального управления. Методы управления персоналом в системе государственной службы. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.</p> <p>Фирменный стиль, видение, миссия, корпоративная культура в процессе формирования деловой репутации организации.</p> <p>Факторы, влияющие на процесс создания и управления деловой репутацией органов государственного и муниципального управления.</p> <p>/Пр/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.4Л2.4 Л2.6 Л2.8 Л2.11
1.5	<p>Тема "Планирование персонала".</p> <p>Цель планирования человеческих ресурсов. Понятие и структура оперативного плана работы с персоналом.</p> <p>Анализ кадрового потенциала. Планирование работы с персоналом в органах государственного и муниципального управления.</p> <p>Методы планирования. Расчет потребности в персонале.</p> <p>Количественное и качественное планирование персонала в органах государственного и муниципального управления.</p> <p>Формулы расчета потребности в персонале.</p> <p>Планирование содержания работы. Разработка локальных нормативных актов, регулирующих деятельность в области управления персоналом организации: положение о персонале, должностные инструкции; положение о подразделении, ответственного за организацию работы с персоналом в органах государственного и муниципального управления.</p> <p>/Пр/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.9
1.6	<p>Тема "Планирование и развитие деловой карьеры"</p> <p>Понятие, типы и модели карьеры. Факторы, влияющие на управление карьерой в органах государственного и муниципального управления. Управление карьерой менеджера: понятие, подходы, методы совершенствования управленческих качеств. Перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры в органах государственного и муниципального управления. /Пр/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.4Л2.9 Л2.10 Л2.11
1.7	<p>1. Анализ и проектирование рабочих мест (должностей).</p> <p>2. Рабочее место: понятие и его основные составляющие.</p> <p>3. Описание рабочего места. Спецификация рабочего места.</p> <p>4. Методы и процедуры осуществления анализа и проектирования рабочего места в органах государственного и муниципального управления.</p> <p>5. Методы сбора необходимой информации для анализа и проектирования рабочего места.</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	2	3	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.5
	Раздел 2. «Технологии кадровой политики и методы оценки деловой репутации».				

2.1	Тема "Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников" Цель набора кадров. Понятия набора и отбора персонала. Подбор персонала и профориентация. Принципы найма в органах государственного и муниципального управления. Альтернативы дополнительному найму персонала. Активные и пассивные методы поиска персонала. Источники подбора кадров: внутренние и внешние. Их сущность, разнообразие, достоинства и недостатки. Методы и процедура отбора кадров в органах государственного и муниципального управления. Процедура приема на работу. /Лек/	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.2Л2.7 Л2.9 Л2.11
2.2	1. Оценка имиджа и репутации, сложившихся у различных групп корпоративной аудитории (нормативных, функциональных, диффузных групп, групп потребителей). 2. Оценка репутационного потенциала органов государственной власти и управления. 3. Выявление уже существующих репутационных преимуществ органа государственной власти. 4. Анализ уже реализованных в организации репутационных мероприятий и программ, оценка их эффективности. 5. Анализ эффективности проводимых кадровых мероприятий. Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.7 Л2.10
2.3	1. Структура оценки репутации, применение экономико-статистических и социологических методов для исследования и оценки репутационных параметров. 2. Методики репутационного аудита (Гр. Даулинг, И. Олейник и А. Лашов, Л. Сальникова). 3. Качественные методы исследований как основа репутационного аудита (кабинетный анализ документов, экспертные интервью с представителями репутационных аудиторий). Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	2	3	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.4Л2.5 Л2.7 Л2.8
2.4	Тема "Повышение квалификации персонала" Организация обучения персонала в органах государственного и муниципального управления. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Процесс обучения. Оценка результативности процесса обучения и повышения квалификации в органах государственного и муниципального управления. экспертные интервью с представителями репутационных аудиторий). /Пр/	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.4Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.5	1. Определение репутационной стратегии. 2. Объекты репутационных стратегий (руководство; сотрудники; продукция или услуги компании; достижения компании; финансовые показатели компании). 3. Преимущества, недостатки, условия использования репутационных стратегий. 4. Особенности реализации репутационных стратегий органами государственной и муниципальной власти. Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	2	3	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.3Л2.10 Л2.11

2.6	<p>Тема "Оплата труда и компенсация" Стимулирование и мотивация персонала. Способы стимулирования сотрудников органов государственного и муниципального управления. Определение мотивационной структуры личности. Концепция стимулирования, теория подкрепления в управлении персоналом. Разработка оснований для стимулирования персонала. Внедрение системы стимулирования в организации. Разработка оснований поощрения и наказания сотрудников организации. Методы и технологии материального и нематериального стимулирования персонала в органах государственного и муниципального управления. Выслуга лет. /Лек/</p>	2	4	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.4Л2.3 Л2.5 Л2.10 Л2.11
2.7	<p>1. Высвобождение работников. 2. Увольнение и высвобождение персонала в органах государственного и муниципального управления. 3. Виды и причины высвобождения персонала. 4. Работа с увольняемыми сотрудниками. 5. Планирование высвобождения. 6. Система специальных мероприятий, сопровождающих процесс высвобождения персонала. 7. Проблемы, возникающие при высвобождении персонала. Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	2	3	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.10
2.8	<p>Тема "Оценка персонала в органах государственного и муниципального управления" Цели и задачи оценки работы сотрудников. Основные этапы процесса оценки выполнения работ; методы оценки кадров, их сравнительный анализ. Правила оценки результативности работ. Затруднения, возникающие при реализации данной функции кадрового менеджмента. Традиционные методы оценки персонала, основные тенденции в развитии нетрадиционных методов оценки. /Пр/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.3Л2.2 Л2.3
2.9	<p>1. Особенности управления репутацией первого лица. 2. Коммуникационный аудит и диагностика. 3. Разработка образа. 4. Работа со СМИ. 5. Продвижение в деловом сообществе. 6. Продвижение в профессиональном сообществе. 7. Продвижение в компании. 8. Имиджевые и репутационные компоненты программы управления репутацией руководителя. Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	2	3	ПК-1 ПК-3	Л1.3 Л1.4Л2.4 Л2.6 Л2.11
	Раздел 3. "Реализация кадровой политики и специфика управления репутацией в системе государственной службы"				
3.1	<p>Тема "Оценка эффективности управления персоналом" Связь методов управления персоналом со стратегическими целями развития органов государственного и муниципального управления. Цели и задачи подразделения, ответственного за организацию работы с персоналом. Алгоритм формирования показателей эффективности управления персоналом. Программа мероприятий по достижению нормативов и показателей. Показатели деятельности подразделения, ответственного за организацию работы с персоналом в органах государственного и муниципального управления. /Пр/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.4 Л2.6

3.2	1. Корпоративная социальная ответственность в программах реализации кадровой политики. 2. Понятие правового регулирования и саморегулирования. 3. Профессиональная и корпоративная этика. 4. Юридическая и социальная ответственность. 5. Понятие «корпоративной социальной ответственности» и факторы КСО (давление со стороны государства, давление профсоюзов, взаимосвязь с общественным мнением). 6. Компоненты концепции КСО. /Ср/	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.5 Л2.7
3.3	Тема «Коммуникационная составляющая репутации органов государственного и муниципального управления». Планирование корпоративной коммуникации. Применение современных информационных технологий в репутационной деятельности. Каналы информирования о социальных программах. Социальные отчеты на официальных/корпоративных веб-сайтах и в рамках годовых отчетов как основные каналы распространения информации о корпоративной филантропии. Измерение эффективности спонсоринговых и благотворительных программ в системе репутационного менеджмента. /Лек/	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.7
3.4	1.Планирование корпоративной коммуникации. 2.Применение современных информационных технологий в репутационной деятельности органов государственного и муниципального управления. Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	2	4	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.4Л2.4 Л2.8 Л2.11
3.5	1. Каналы информирования о проводимой кадровой политике. 2. Каналы информирования о реализуемых социальных программах. 2. Социальные отчеты на официальных/корпоративных веб-сайтах и в рамках годовых отчетов как основные каналы распространения информации о корпоративной филантропии. 3. Измерение эффективности благотворительных и спонсоринговых программ в системе репутационного менеджмента. Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	2	4	ПК-1 ПК-3	Л1.4Л2.2 Л2.10
3.6	Тема "Особенности управления репутацией территории (страны, региона, муниципального образования)" Имидж, репутация и бренд территории в современном мире. Разработка стратегий развития регионов и городов, поиск путей роста их конкурентоспособности как факторы разработки программ продвижения имиджа и формирования репутации территорий. Территориальная индивидуальность. Особенности и ресурсы территории (природные и экологические, официальные, финансово-экономические, институциональные и административно-политические, инновационные и информационные, социальные и демографические). Территориальная индивидуальность и конкурентные преимущества. Территория как товар и как мегапредприятие. /Лек/	2	4	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.4 Л2.7

3.7	<p>«Деловая репутация (страны, региона, муниципального образования)»</p> <p>Соотношение понятий репутация региона и имидж региона. Соотношение элементов репутации региона и имиджа региона. Функции репутации региона. Репутационные аудитории региона и особенности взаимодействия и с ними.</p> <p>Инструменты формирования имиджа и репутации территории. Разработка официальной символики (герб, флаг, гимн и т.д.). Информационные кампании, PR, реклама. Специальные региональные Интернет-сайты. Организация выставок, ярмарок. Массовые мероприятия, фестивали (спортивные, культурные). Организация конференций, симпозиумов. Публикация достоверной статистической отчетности. Активная инвестиционная политика. Активная инновационная политика. Прогрессивное законодательство, налоговые льготы. Лоббирование.</p> <p>/Пр/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.3Л2.5 Л2.10
3.8	<p>Тема "Методика анализа имиджа и репутации территории".</p> <p>Заказчики репутационного менеджмента территории. Институты, формирующие репутацию территории (органы федеральной, региональной и муниципальной власти, политические партии и движения, средства массовой информации, профессиональные объединения и союзы, организации культуры и науки, выставочно-ярмарочные организации, рекламные и PR-агентства, региональные производители товаров и услуг и т.д.).</p> <p>Основные аудитории, для которых создается репутация территории (постоянные / потенциальные жители, инвесторы / бизнес, деловые посетители, туристы). Закономерности и противоречия, связанные с процессом формирования имиджа и репутации территории.</p> <p>Выработка стратегии формирования или коррекции репутации территории. /Ср/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.4 Л2.7
3.9	<p>Тема "Методы формирования репутации органов государственной и муниципальной власти".</p> <p>Формирование репутации. Финансовая устойчивость, социальная устойчивость, перспективы, возможность реализации перспектив, информационный ресурс, административный ресурс как факторы формирования положительной репутации организации. Определение конкурентных преимуществ и позиционирование организации как начальный этап управления репутацией. Направления позиционирования.</p> <p>/Пр/</p>	2	2	ПК-1 ПК-3	Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.4
3.10	<p>1. Соотношение понятий репутация региона и имидж региона.</p> <p>2. Определение репутационных характеристик территории, имеющихся ресурсов, способов использования ресурсов, путей достижения поставленных целей, конкретных методов и приемов достижения нужных репутационных характеристик.</p> <p>3. Формулировка непротиворечивой системы целей при формировании репутации территории.</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	2	4	ПК-1 ПК-3	Л1.3 Л1.4Л2.4 Л2.5 Л2.8

3.11	1. Рейтинги корпоративной репутации. 2. Критерии оценки репутации в рейтингах репутации Global Most Admired Companies (Fortune), World's Most Respected Companies (Financial Times, 1998-2005), World's Best Corporate Reputations (Forbes, с 2006), «Деловая репутация крупнейших российских компаний» (проект IFORS corp., ВЦИОМ, с 2005). 3. Рейтинги корпоративного управления, кредитные рейтинги, рейтинги облигаций («Standard & Poor's») и Институт корпоративного права и управления). 4. Пресс-рейтинги. Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	2	4	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.10
3.12	/Зачёт/	2	0	ПК-1 ПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10 Л2.11

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Беленко, В. Е., Беленко, М. П.	Имиджелогия. Стратегии и тактики имиджевой коммуникации: учебное пособие	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2010	http://www.iprbookshop.ru/44920.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Ким, Л. М.	Политическая имиджелогия: учебно-методическое пособие	Алматы: Казахский национальный университет им. аль- Фараби, 2012	http://www.iprbookshop.ru/61203.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Беляева, М. А., Самкова, В. А.	Азы имиджелогии. Имидж личности, организации, территории: учебное пособие для вузов	Москва, Екатеринбург: Кабинетный ученый, 2017	http://www.iprbookshop.ru/75000.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.4	Слоботчиков, О. Н., Козлов, С. Д., Шатохин, М. В., Попова, С. А., Гончаренко, А. Н., Козлова, С. Д., Слоботчикова, О. Н.	Цифра и власть: цифровые технологии в государственном управлении: коллективная монография	Москва: Институт мировых цивилизаций, 2020	http://www.iprbookshop.ru/99296.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Шарков Ф. И.	Константы гудвилла: стиль, паблисити, репутация, имидж и бренд фирмы: учеб. пособие по спец. "Связи с общественностью", "Реклама", "Журналистика", "Социология"	М.: Дашков и К, 2009	70
Л2.2	Юдина, А. И.	Социальный менеджмент: учебно-методический комплекс по специальностям 080507 «менеджмент организации», 071401 «социально- культурная деятельность»	Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2012	http://www.iprbookshop.ru/29707.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.3	Ушакова, Н. В., Стрижова, А. Ф.	Имиджелогия (3-е издание): учебное пособие для бакалавров	Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017	http://www.iprbookshop.ru/57073.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4	Вебер, Макс, Скуратова, Б. М., Филиппова, А. Ф.	Власть и политика	Москва: РИПОЛ классик, 2017	http://www.iprbookshop.ru/73136.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5	Андреева, С. В.	Имиджелогия: конспект лекций для студентов, обучающихся по направлению подготовки 51.03.03 «социально-культурная деятельность», профиль «постановка и продюсирование культурно-досуговых программ», квалификация (степень) выпускника «бакалавр»	Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2017	http://www.iprbookshop.ru/76333.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.6	Хазин, М., Щеглов, С.	Лестница в небо. Диалоги о власти, карьере и мировой элите	Москва: РИПОЛ классик, 2016	http://www.iprbookshop.ru/85058.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.7		Лидерство и менеджмент: научно-практический журнал: журнал	Москва: Креативная экономика, 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561504 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.8	Боташева, Л. Э., Трофимов, М. С.	Правовое регулирование доступа к информации о деятельности органов публичной власти: практикум	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017	http://www.iprbookshop.ru/92581.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.9	Мрочковский, Н., Толкачев, А.	Личная власть	Москва: Альпина Паблишер, 2020	http://www.iprbookshop.ru/93052.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.10		Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология: журнал	Москва: Московский Государственный Университет, 2020	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599321 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.11	Резер, Т. М.	Информационная открытость органов государственного и муниципального управления: учебное пособие	Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2018	http://www.iprbookshop.ru/107038.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

КонсультантПлюс

Библиоклуб.ру <http://biblioclub.ru/>

Корпоративная имиджелогия <http://www.ci-journal.ru/>

Профессиональный PR-портал Советник <http://www.sovetnik.ru/>

Академия имиджелогии <http://www.academim.org/>

Интернет-проект REPCOM (Репутация компании) <http://www.repcom.ru/>

Информационно-аналитическая система «Медialogия» / Рейтинги http://www.mlg.ru/ratings_and_reports/

База данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) <https://wciom.ru/database/>

Базы данных Фонда "Общественное мнение" (ФОМ) <http://fom.ru/>

База данных Аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) <http://www.levada.ru/>

База данных исследований Центра стратегических разработок <https://www.csr.ru/issledovaniya/>

База статистических данных Росстата <http://www.gks.ru/>

5.4. Перечень программного обеспечения

LibreOffice

"1С:Предприятие 8.3"

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;

- персональный компьютер / ноутбук (переносной);

- проектор, экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.