

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 04.09.2024 19:45:40  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

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

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС**

---

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

УТВЕРЖДЕНО  
Директор СЗИУ РАНХиГС  
А.Д.Хлутков

Электронная подпись

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА  
«Современные методы и технологии в изучении социальных проблем  
общества»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАМА ДИСЦИПЛИНЫ  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

**Б.1.В.12 Социология государственной гражданской службы**

39.03.01- Социология

Очная/заочная

Год набора - 2024

Санкт-Петербург, 2024

**Автор–составитель:**

д. полит. н., профессор кафедры социальных технологий Кашина М. А.

**Заведующий кафедрой** социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

**РПД Б.1.В.12 Социология государственной гражданской службы** одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол №7 от «27» июня 2024г

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	13
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	23
6. Методические материалы для освоения дисциплины.....	31
7. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»	
7.1. Основная литература.....	33
7.2. Дополнительная литература.....	33
7.3. Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.....	34
7.4. Интернет-ресурсы.....	34
7.5. Иные источники.....	35
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	36

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Дисциплина Б.1.В.12 «Социология государственной гражданской службы» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-2	Способен использовать основы социологических знаний и применять методы социологического исследования для решения прикладных задач в различных сферах деятельности	ПКс-2.1.	Способен применять актуальные социологические теории и подходы при исследовании социальных и управленческих процессов

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
На основании Форсайт-сессии, проведенной представителями Центра социологических исследований РАНХиГС, Международного центра современной социологической теории МВШСЭН, 04.июня 2019г. ПЗ/ Проектирование социологического исследования ПД/Разработка программных и методических документов социологического исследования	ПКс-2.1.	<b>На уровне знаний:</b> Знает актуальные социологические и др. научные теории, концепции, подходы, раскрывающие особенности демографических, политических процессов в современных обществах. <b>На уровне умений:</b> Умеет формулировать практические рекомендации и предложения по решению актуальных социальных проблем. <b>На уровне навыков:</b> Владеет методами анализа профессиональной информации и условиями их применения для исследования социально значимых проблем

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы 180 акад.часа /135 астр.час

Форма обучения: очная.

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах/астр. часах)	
	Очная	Заочная
<b>Всего</b>	180/135	180/135
<b>Контактная работа</b>	62/46,5	22/16,5
Лекции	20/15	8/6
Лабораторная работа	-	-
Практические занятия	40/30	12/9
Консультации	2/1,5	2/1,5
<b>Самостоятельная работа</b>	82/61,5	149/111,75
<b>Контроль</b>	36/27	9/6,75
<b>Формы текущего контроля</b>	Устный опрос, доклады, тестирование, круглый стол	
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Экзамен	

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б.1.В.12 «Социология государственной гражданской службы» относится к дисциплинам обязательной части профессионального цикла учебного плана по направлению подготовки бакалавриата 39.03.01 – «Социология», направленность (профиль) "Современные методы и технологии в изучении социальных проблем общества" и изучается в 5 семестре 3 курса для дневной формы обучения и в 7,8 семестрах 4 курса для заочной формы обучения.

Изучение дисциплины логически, содержательно и методически взаимосвязано с такими предшествующими дисциплинами как:

1 курс

- Б1.О.01 История
- Б1.О.02 Философия
- Б1.О.09 История социологии
- Б1.О.14 Культурология
- Б1.О.15 Социология
- Б1.О.18 Введение в профессию

2 курс

- Б1.О.16 Экономика
- Б1.О.17 Компьютерные технологии и информатика
- Б1.О.20 Социальная политика: модели и реализация
- Б1.О.21 Демография и демографическая политика
- Б1.О.22 Математические модели и методы в социологии
- Б1.О.25 Социология управления
- Б1.В.01 Социология молодежи
- Б1.В.04 Теории социального развития
- Б1.В.07 Политический анализ и прогнозирование

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при освоении следующих дисциплин:

3 курс

Б1.О.23 Социология организаций

Б1.В.05 Социология некоммерческих организаций

4 курс

Б1.О.28 Организация социологического исследования

Б1.О.29 Социология семьи

Б1.В.02 Социология труда и занятости

Б1.В.03 Социология культуры

Б1.В.10 Проектирование в органах государственной власти

а также используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziu-de.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

##### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.					СР О	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточн аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ ДО Т	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Социология государственной гражданской службы как специальная социологическая теория: предмет, проблемное поле	12	2		4		6	УО, Т, Д
Тема 2	Концепция бюрократии в истории социологической	12	2	-	4		6	УО, Т, Д

	мысли							
Тема 3	Государственная гражданская служба как социальный институт	12	2		4		6	УО, Т, Д
Тема 4	Государственная гражданская служба как социальная организация	12	2		2		8	УО, Т, Д
Тема 5	Государственная гражданская служба как профессиональная деятельность	12	2		2		8	УО, Т, Д
Тема 6	Гендерное измерение российской государственной гражданской службы	14	2		4		8	УО, Т, Д
Тема 7	Количественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе	14	2	-	4		8	УО, Т, Д
Тема 8	Качественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе	14	2		4		8	УО, Т, Д
Тема 9	Социологический консалтинг в развитии государственной гражданской службы	14	2		4		8	УО, Т, Д
Тема 10	Социальные технологии и их использование на государственной гражданской службе	14	2		4		8	УО, Т, Д
Тема 11	Круглый стол «Особенности организации полевого этапа: как преодолеть закрытость объекта исследования»	12	-		4		8	УО, КС
	<b>Консультация</b>	2/1,5						
	<b>Контроль</b>	36/27						
Промежуточная аттестация								Экзамен
<b>Всего (акад.час./астр. час)</b>		<b>180/ 135</b>	<b>20/ 15</b>	<b>-</b>	<b>40/30</b>		<b>82/ 61,5</b>	

### Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.			Форма текущего
		Всего	Контактная работа	СР	

	и/или разделов		обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				О	контроля успеваемости*, промежуточн аттестации**
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Социология государственной гражданской службы как специальная социологическая теория: предмет, проблемное поле	13	2				11	УО, Т, Д
Тема 2	Концепция бюрократии в истории социологической мысли	17	2	-	4		11	УО, Т, Д
Тема 3	Государственная гражданская служба как социальный институт	13	2				11	УО, Т, Д
Тема 4	Государственная гражданская служба как социальная организация	13	2				11	УО, Т, Д
Тема 5	Государственная гражданская служба как профессиональная деятельность	12			1		11	УО, Т, Д
Тема 6	Гендерное измерение российской государственной гражданской службы	13			1		12	УО, Т, Д
Тема 7	Количественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе	14		-	2		12	УО, Т, Д
Тема 8	Качественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе	14			2		12	УО, Т, Д
Тема 9	Социологический консалтинг в развитии государственной гражданской службы	14			2		12	УО, Т, Д
Тема 10	Социальные технологии и их использование на государственной гражданской службе	14			2		12	УО, Т, Д
Тема 11	Круглый стол «Особенности	12			2		12	УО, КС



	организации полевого этапа: как преодолеть закрытость объекта исследования»							
	<b>Консультация</b>	2/1,5						
	<b>Контроль</b>	9/6,75						
<b>Промежуточная аттестация</b>			<b>Экзамен</b>					
	<b>Всего (акад.час./астр. час)</b>	<b>180/ 135</b>	<b>8/6</b>	<b>-</b>	<b>12/9</b>		<b>149/ 111, 75</b>	

Используемые сокращения:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

\* – формы текущего контроля успеваемости: устный опрос (УО), тестирование (Т), доклад (Д) *Круглый стол (КС)*

\*\* - формы промежуточной аттестации: Экзамен (Эк) в форме устного собеседования с выполнением практического задания.

**\*При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения.**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

### 3.2. Содержание дисциплины

#### Тема 1. Социология государственной службы как специальная социологическая теория: предмет, проблемное поле

Уровни социологического анализа: макро (общая теория), мезо (теории среднего уровня), микро (эмпирические исследования). Задача теорий среднего уровня – раскрытие взаимосвязи общественной системы в целом и данной сферы общественной жизни. Классификация теорий среднего уровня - деление на отраслевые, специальные (социология социальных институтов, социальных процессов, социальных общностей) теории.

Предметная область социологии государственной службы: профессиональное и предметно-деятельностное измерение. Взаимосвязь со смежными теориями: социологией государства, социологией права, социологией управления, политической социологией. Направления социологического исследования государственной службы: институциональный, организационный, деятельностный.

Проблемное поле социологии государственной гражданской службы. Гносеологический аспект: институциональное, организационное, деятельностное направления исследований. Онтологический аспект: реформа гражданской службы,

оценка профессионализма, ответственность перед обществом, обратная связь населения и государственных органов, имидж гражданской службы, качество оказания государственных услуг и др.

**Основные понятия и термины:** государственная служба, государственный служащий, социологическое исследование, социальный институт, деятельность, организация.

## **Тема 2.**

Понятие государства и государственного аппарата. Связь типа общества и типа государства. Государственная служба в разные исторические эпохи. Восточная система государственного управления: требования к чиновникам в древнем Китае. Табель о рангах Петра I как начало формирования системы государственной службы России.

Проблема обеспечения эффективности государственного управления в истории философской и социологической мысли. Образ идеального государства Платона. Гегель о государстве и чиновничестве. Ф. Энгельс о происхождении государства и его функциях. Эволюция идеи государства в ленинской версии марксизма.

Бюрократия как идеальный тип организации государственной службы. Вебер о чертах бюрократии. Анализ сочетания политического и административного в структурно-функциональном анализе. Новый государственный менеджмент как попытка повысить эффективность государственного управления за счет менеджеризации. New public management.

Современные социологические теории М. Фуко, М. Кастельса, У. Бека и их значение в анализе функционирования и развития государственной гражданской службы..

**Основные понятия и термины:** государство, государственный аппарат, чиновничество, бюрократия, новый государственный менеджмент, табель о рангах

## **Тема 3. Государственная гражданская служба как социальный институт**

Понятие социального института, типы социальных институтов, условия институционализации социальных взаимодействий, функции социальных институтов, методология институционального анализа в социологии.

Социальный институт государственной службы. Взаимосвязь государства и государственной службы. Эволюция института гражданской службы. Функции государственной службы в обществе. Система государственной службы. Категории и группы должностей государственной гражданской службы. Социальный контроль деятельности государственных служащих.

Правовой статус государственных служащих как проявление государственно-служебных отношений. Компоненты правового статуса: права, обязанности, ограничения, запреты, требования к служебному поведению, гарантии, ответственность. Социальный статус государственных служащих как отражение общественного мнения относительно престижности управленческой деятельности чиновничества. Социальные гарантии гражданским служащим как элемент социального статуса. Специфика социальных гарантий государственной гражданской службы в сравнении с другими сферами занятости.

**Основные понятия и термины:** институциональный анализ, система государственной гражданской службы, должность государственной службы, социальный статус, правовой статус, социальный контроль.

#### **Тема 4. Государственная гражданская служба как социальная организация**

М.Вебер о целе-рациональном типе социального действия и бюрократии. Система органов и организация государственной службы. Отличительные черты государственного органа как социальной организации: наличие институциональных целей, жесткая иерархия, четкая регламентация трудовой активности членов организации и форм ее проявления, распределение сфер компетенции и властных полномочий, зафиксированные в нормативных документах.

Организационные характеристики государственных органов (особенности внутреннего строения государственного аппарата). Функциональные характеристики государственных органов. Разделение функций по выработке государственной политики, по реализации государственной политики и по оказанию государственных услуг (министерства, службы, агентства). Нормативно-правовые характеристики государственных органов: наделение государственных органов необходимой компетенцией.

Кадры государственной службы как составная часть организации. Численность государственных гражданских служащих и тенденции в изменении численного состава. Состав кадров государственных служащих по уровням, ветвям власти. Социологические характеристики состава государственных органов, в том числе социально-демографические. Кадровая политика как технология оптимизации социальной организации государственной службы

**Основные понятия и термины:** номенклатура, государственный орган, система государственных органов, разделение труда на гражданской службе, кадровая политика.

#### **Тема 5. Государственная гражданская служба как профессиональная деятельность**

Понятие профессии и профессиональной деятельности. Профессиограмма. Профессиональная деятельность государственных служащих как деятельность по исполнению полномочий государственных органов и лиц замещающих, государственные должности. Сервисные функции гражданской службы. Понятие государственной услуги. Особенности реализации профессиональной деятельности государственных служащих: наниматель – государство, правовая защищенность, социальные гарантии, государственный уровень ответственности за результаты.

Должностной регламент как условие профессиональной деятельности гражданского служащего. Состав должностного регламента. Показатели эффективности и результативности служебной деятельности гражданского служащего. Задачи регламентации гражданской службы.

Профессионализация государственной службы как ключевое направление повышения ее эффективности. Специфика профессионализма государственных гражданских служащих – сочетание профессиональной автономии в работе и бюрократического характера управления, определяющего границы данной автономии. Политические аспекты в профессиональной деятельности гражданских служащих.

**Основные понятия и термины:** административный регламент, государственная услуга, должностной регламент, служебная деятельность, профессиограмма, профессионализация.

#### **Тема 6. Гендерное измерение российской государственной гражданской службы**

Понятие гендера и основные категории гендерного анализа в социологии. Гендерные роли. Гендерные представления, установки и стереотипы. Гендерное неравенство как объект исследования социологии. Макро-, мезо- и микро-уровни социологического анализа гендерных проблем общества.

Гендерная сегрегация рынка труда. Основные причины. Феминизация/маскулинизация отдельных отраслей занятости как социальная проблема. Социальные и экономические последствия феминизации/маскулинизации. Феминизация гражданской службы, факторы ее порождающие и усиливающие. Военная служба как сфера мужской занятости.

Гендерные проблемы государственной гражданской службы. Женские и мужские департаменты. Гендерная пирамида на гражданской службе. Стеклонный потолок, стеклянные стены, стеклянный трамплин. Проблемы профессионального и должностного продвижения женщин на гражданской службе. Особенности разрешения ролевого конфликта «семья-работа» у женщин-гражданских служащих.

**Основные понятия и термины:** гендер, гендерные роли, гендерные стереотипы, гендерные нормы. ролевой конфликт «семья-работа», гендерная сегрегация.

#### **Тема 7. Количественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе**

Проведение прикладных социологических исследований как способ диагностики проблем развития и функционирования гражданской службы. Специфика гражданской службы как объекта социологического исследования: закрытость, труднодоступность респондентов, ограничения на высказывание мнений.

Понятие количественной методологии сбора данных. Краткая характеристика количественных методов сбора данных: анкетный опрос, контент-анализ, тестирование. Направления использования количественных методов в исследовании государственной гражданской службы как социального института, как типа деятельности, как формы организации.

Роль и значение государственной статистики в изучении государственной гражданской службы. Система показателей, по которым собирается и публикуется статистическая информация о государственных гражданских служащих. Мониторинги деятельности государственных органов исполнительной власти. Проблема открытости и достоверности данных. Направления использования статистической информации в социологических исследованиях гражданской службы.

**Основные понятия и термины.** Количественная методология, опрос, контент-анализ, статистические данные, мониторинг.

#### **Тема 8. Качественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе**

Ограничения в использовании количественной методологии сбора данных при проведении социологических исследований. Понятие качественной методологии сбора

данных. Краткая характеристика качественных методов сбора данных: глубокое интервью, фокус-группа, наблюдение, кейс-стади, биографический метод.

Направления использования качественных методов в исследовании государственной гражданской службы как социального института, как типа деятельности, как формы организации.

Понятие смешанной методологии сбора данных. Возможности и направления комбинирования количественных и качественных методов. Качественная информация как способ верификации количественных данных. Роль и значение метода экспертных оценок в исследовании государственной гражданской службы.

**Основные понятия и термины.** Качественная методология, смешанная методология, метод экспертных оценок, верификация.

### **Тема 9. Социологический консалтинг в развитии государственной гражданской службы.**

Понятие консалтинга. Цели и задачи управленческого консалтинга. Роль консультанта по управлению в организации. Внешние и внутренние консультанты. Формы взаимодействия консультанта и заказчика. Технологии управленческого консультирования.

Особенности консультирования государственных органов власти. Необходимость взаимодействия с внутренними консультантами и экспертами. Проблема доступа к информации. Ограничения, накладываемые спецификой организации государственной гражданской службы.

Проблема внедрения рекомендаций консультантов. Понятие новшеств и инноваций. Преодоление сопротивления изменениям. Необходимость развития социального потенциала пользователей нововведений.

**Основные понятия и термины.** Консультант по управлению, консалтинг, изменение, инновация, социальный потенциал пользователя.

### **Тема 10. Социальные технологии и их использование на государственной гражданской службе**

Понятие социальной технологии. Специфика социальных технологий. Возможности и ограничения в технологизации социальных процессов. «Школа человеческих отношений» как пример технологизации процессов управления людьми в организации.

Социальные технологии в кадровой работе в государственных органах. Конкурсный отбор на государственную гражданскую службу, квалификационный экзамен, аттестация, формирование кадрового резерва как социальные технологии повышения профессионализма государственных служащих и эффективности их деятельности.

Основные проблемы в использовании социальных технологий на гражданской службе на примере аттестации. Проблемы квалиметрии. Роль прикладных социологических исследований в совершенствовании социальных технологий.

**Основные понятия и термины.** Социальная технология, аттестация, конкурс, квалификационный экзамен, кадровый резерв, квалиметрия.

### **Тема 11. Особенности организации полевого этапа: как преодолеть закрытость объекта исследования**

Особенности полевого этапа исследования государственной службы обусловлены ее спецификой, а именно: бюрократический характер организации и построения, закрытость для внешних наблюдателей, корпоративность, взаимопроникновение политического и профессионального в критериях оценки, жесткая нормативно-правовая регламентация (наличие запретов и ограничений), встроенность в политические и правовые отношения (сервисный характер по отношению к политическому уровню государственного управления).

Бенефициарии результатов прикладных социологических исследований – представители нанимателя (руководители государственных органов), кадровые службы, службы по связям с общественностью государственных органов, проектные офисы и др.

Направления использования результатов прикладных исследований – кадровые решения, реорганизация государственных органов, планирование карьеры гражданских служащих, повышение квалификации и развитие человеческого капитала государственного аппарата, формирование положительного имиджа гражданской службы в глазах населения и др.

**Основные понятия и термины.** Результаты социологического исследования, человеческий капитал государственного аппарата, планирование карьеры, кадровая служба, служба по связям с общественностью государственного органа, имидж гражданской службы.

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.12 «Социология государственной гражданской службы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 5

Тема занятия		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Социология государственной гражданской службы как специальная социологическая теория: предмет, проблемное поле	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 2.	Концепция бюрократии в истории социологической мысли	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 3.	Государственная гражданская служба как социальный институт	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 4.	Государственная гражданская служба как социальная организация	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 5.	Государственная гражданская служба как профессиональная деятельность	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 6.	Гендерное измерение российской государственной гражданской службы	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 7.	Количественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 8	Качественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 9	Социологический консалтинг в развитии государственной гражданской службы	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 10	Социальные технологии и их использование на	Устный опрос,

	государственной гражданской службе	тестирование, доклад
Тема 11	Особенности организации полевого этапа: как преодолеть закрытость объекта исследования	Устный опрос, круглый стол

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для дистанционного обучения

#### 4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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;
- выполнение теста;
- участие в круглом столе на итоговом занятии.

Критерии оценивания опроса:

- содержание и формулировки ответов на вопросы;
- обоснованность и аргументированность ответов;
- полнота и адекватность ответов;
- использование и представление статистических данных (при необходимости).

Критерии оценивания тестирования:

- правильность ответов на вопросы теста.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность и логичность изложения материала;
- наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада;
- качество презентации материалов, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления.

Критерии оценивания участия в обсуждении докладов:

- умение формулировать вопрос по теме доклада, помогающий глубже раскрыть тему, показать ее дискуссионность;
- наличие дополнений к докладу, в том числе подготовленных заранее материалов (содоклада);
- наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада.

Критерии участия в круглом столе:

- аргументированность своей точки зрения;
- опора на знания, полученные в ходе освоения дисциплины;
- умение связать теоретические знания и социальную практику;
- способность слышать других участников обсуждения, конструктивно относиться к мнению и оценкам, высказанным ранее другими.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы в диапазоне до 70% из 100% (70 баллов из 100) – это вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в

обсуждении докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, участия в круглом столе, а также результаты прохождения тестирования по курсу.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждаются на заседании кафедры.

### **Тема 1. Социология государственной гражданской службы как специальная социологическая теория: предмет, проблемное поле**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Что такое специальная социологическая теория?
2. В чем отличие предмета социологии государства от предмета социологии государственной гражданской службы?
3. Почему возникла необходимость в отделении социологии государственной гражданской службы от социологии управления?
4. Какие виды проблем можно выделить в функционировании государственной гражданской службы? Приведите примеры.
5. Чем отличается онтологический аспект проблемного поля науки от гносеологического? Покажите на примерах.

Примерные темы для докладов на семинаре.

1. Понятие и основные классификации теорий среднего уровня в социологии.
2. Предмет и место социологии государственной гражданской службы в структуре социологической теории. Взаимосвязь с несоциологическими дисциплинами.
3. Основная проблематика государственной гражданской службы по материалам российских центров изучения общественного мнения за последние 5 лет.
4. Основная проблематика государственной гражданской службы по материалам российской научной периодики за последние 5 лет.

Примеры тестовых заданий

#### **1. Социология государственной службы – это:**

1. наука о закономерностях взаимодействия государства и общества;
2. наука о закономерностях поведения государственных служащих как представителей особой социальной группы – чиновничества;
3. наука о закономерностях становления, развития и функционирования института государственной службы;
4. наука о закономерностях государственного управления и государственной службы.

#### **2. Предмет социологии государственной службы и социологии государства:**

1. различны;
2. частично совпадают;
3. совпадают;
4. верных ответов нет.

### **Тема 2. Концепция бюрократии в истории социологической мысли**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Когда появилось государство? Чем вызвано его появление?
2. Когда появилась государственная служба как профессиональная деятельность и профессия чиновника?
3. В каких социологических концепциях государство выступает центральным



объектом исследования?

4. Чем вызвано создание М. Вебером концепции бюрократии (как идеального типа)?
5. В чем главное отличие политика от чиновника?

Примерные темы для докладов на семинаре.

1. Конфуцианство о государстве и чиновниках
2. Трактовка государства и чиновников в средневековой схоластике.
3. Гегель о государстве и чиновниках.
5. Государство, политики и чиновники в структурно-функциональном анализе
6. Соотношение политического и административного в концепции М.Вебера и в неовеберизме.
7. Концепция археологии и генеалогии власти М. Фуко и ее роль для изучения государства и гражданской службы.
8. Концепция информационной эпохи М. Кастельса и ее роль для изучения государства и гражданской службы.

Примеры тестовых заданий

1. **С чем связана тенденция политизации современной государственной службы?**
  1. с растущей коррупцией в государственном аппарате;
  2. с внедрением в практику государственного управления принципов менеджмента;
  3. с нарастанием разделения труда в политике и администрировании;
  4. с развитием и укреплением гражданского общества.
2. **Кто ввел в социологическую теорию понятие рациональной бюрократии?**
  1. К. Маркс;
  2. М. Вебер;
  3. Т. Парсонс;
  4. П. Друкер.

### **Тема 3. Государственная гражданская служба как социальный институт**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Что такое социальный институт? Каковы основные признаки институционализации?
2. Является ли государственная служба основным социальным институтом?
3. Изменяются ли функции государственной службы как социального института с течением времени?
4. Приведите примеры проблем государственной службы как социального института.
5. Чем характеризуется социальный статус гражданского служащего в обществе?

Примерные темы для докладов на семинаре.

1. Институциональный анализ как одна из концепций современного социально-гуманитарного знания.
2. Основные функции государственной гражданской службы как социального института.
3. Основные дисфункции государственной гражданской службы как социального института и их преодоление.
4. Проявление латентности в деятельности института гражданской службы.

Трансформация бюрократии в бюрократизм.

Примеры тестовых заданий

**1. Что означает термин социологический термин «институционализация»?**

1. необходимость создания высших учебных заведений – институтов и университетов;
2. признание важности для общества той или иной деятельности;
3. создание механизма регулирования деятельности в конкретной области;
4. узаконивание и формализация отдельных типов социальных взаимодействий.

**2. Какую из ниже перечисленных проблем государственной службы можно отнести к институциональным?**

1. специфика кадровых процессов внутри государственных органов;
2. служебная карьера государственных служащих;
3. мотивация прохождения государственной службы;
4. механизм взаимодействия государственной службы с государством, населением, местным самоуправлением.

**Тема 4. Государственная гражданская служба как социальная организация**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. В чем проявляется бюрократический характер государственного аппарата?
2. Чем отличаются цели деятельности министерства от целей деятельности службы и агентства?
3. Как связаны компетенции государственного органа и его организационная структура?
4. Что такое кадровая политика в государственных органах, какими документами она регламентируется?
5. Чем отличается принцип должностного продвижения «по заслугам» от принципа «добычи»? Какой принцип чаще используется в бизнесе, а какой – в государственных органах?

Темы для докладов на семинаре

1. Понятие социальной организации в социологической теории
2. Цели и задачи административной реформы в России и ее влияние на организацию гражданской службы.
3. Понятие номенклатуры. Партийно-хозяйственная номенклатура советской эпохи.
4. Тенденции в изменении количественно-качественного кадрового состава российских государственных органов с начала 2000-х годов

Примеры тестовых заданий

**1. В чем заключаются особенности социальной организации государственной службы?**

1. Значительная численность государственных служащих;
2. Конкурсный прием на государственную службу;
3. Наличие территориальных подразделений федеральных органов государственной службы.
4. Наличие федеральных и региональных государственных органов

**2. Какую из ниже перечисленных проблем государственной службы можно отнести к организационным?**

1. Специфика кадровых процессов внутри государственных органов;
2. Служебная карьера государственных служащих;
3. Мотивация прохождения государственной службы;
4. Механизм взаимодействия государственной службы с государством, населением, местным самоуправлением.

**Тема 5. Государственная гражданская служба как профессиональная деятельность**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Что такое профессия и профессиограмма?
2. Можно ли считать гражданскую службу профессией? Почему?
3. Зачем нужен должностной регламент? Какую цель преследует его введение?
4. Что такое профессионализация гражданской службы? Как она достигается?
5. Нужно/можно ли проводить в государственных органах ротацию кадров по горизонтали?

Темы для докладов на семинаре

1. Социология профессий: проблемное поле и полученные результаты.
2. Проектирование рабочих мест в системе гражданской службы.
3. Понятие должностного регламента. Его структура.
4. Специфика профессионализма государственных гражданских служащих

Примеры тестовых заданий

**1. К какой группе относятся должности, замещаемые без предъявления требований к стажу?**

1. ведущей;
2. старшей;
3. младшей.
4. все группы должностей имеют требования к стажу

**2. Выберите верное суждение:**

1. на уровне руководства шире представлены функции стратегического планирования и прогнозирования;
2. на уровне собственно управления шире представлены функции оформления и экспертизы решений;
3. на младших должностях государственной службы не происходит анализа информационных потоков и редко осуществляется подготовка управленческих решений.
4. обеспечивающие специалисты не принимают участия в подготовке управленческих решений.

**Тема 6. Гендерное измерение российской государственной гражданской службы**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. В чем ключевое отличие понятие пола (sex) от гендера? Почему понадобилось введение понятие гендера в общественные науки?

2. Приведите примеры гендерных проблем макро-, микро- и мезо-уровней.
3. Почему гендерная сегрегация рынка труда является социальной и экономической проблемой?
4. Что такое гендерная пирамида власти?
5. В чем основные причины феминизации государственной гражданской службы?

Темы для докладов на семинаре

1. Социокультурная и эссенциалистская концепции гендера: сравнительный анализ.
2. Макро и микро-социологический анализ гендерных проблем. Результаты конкретных социологических исследований.
3. Характеристика динамики состава государственной гражданской службы России по полу за последние 10 лет (по уровням и ветвям власти).
4. Женщины- россиянки (советские) государственные деятели.

Примеры тестовых заданий

1. **Какие показатели государственной статистики позволяют оценить уровень гендерного неравенства в стране?**
  1. Суммарный коэффициент рождаемости;
  2. Доля депутатов-женщин в представительных органах государственной власти;
  3. Уровень экономической активности женщин и мужчин;
  4. Доля семей с тремя и более детьми.
2. **«Стеклянный потолок» на государственной гражданской службе – это:**
  1. ролевой конфликт работающей женщины между семьей и карьерой;
  2. нежелание мужчин брать отпуск по уходу за ребенком;
  3. искусственно созданный барьер в карьерном продвижении, основанный на предрассудках в отношении этнических меньшинств и женщин;
  4. проявление дискриминации женщин на государственной службе.

## **Тема 7. Количественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Как связаны цели исследования и методология сбора данных?
2. Какие основные проблемы можно изучать, используя количественные методы сбора данных?
3. Какие основные ограничения при использовании количественных методов сбора данных?
4. Чем отличается статистическая информация от социологической?
5. При исследовании каких проблем государственно гражданской службы можно использовать статистические данные?

Примерные темы для докладов на семинаре.

1. Общая характеристика количественной методологии сбора данных в социологии. Примеры исследований, выполненных в количественном дизайне (за последние 5 лет).
2. Основная тематика и результаты социологических исследований гражданской службы, по материалам журнала «Социология власти». (за последние 5 лет).
3. Проектирование анкеты для онлайн опроса по проблемам гражданской службы.
4. Проектирование анкеты для офлайн опроса по проблемам гражданской службы.
5. Проектирование классификатора контент-анализа по проблемам гражданской службы.

службы.

Примеры тестовых заданий

**1. Какие методы сбора данных дадут наиболее достоверную информацию о социальных проблемах государственной гражданской службы?**

1. Анкетный опрос;
2. Анализ документов;
3. Наблюдение;
4. Онлайн опрос.

**2. К какому методу сбора данных относится хронометраж рабочего дня?**

1. Наблюдение;
2. Анализ документов;
3. Опрос;
4. Ни к одному из указанных.

**Тема 8. Качественные методы и процедуры сбора данных о государственной гражданской службе**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Какие основные проблемы можно изучать, используя качественные методы сбора данных?
2. Какие основные ограничения при использовании качественных методов сбора данных?
3. Чем отличается психологическая информация от социологической?
4. Какую информацию о гражданской службе получить легче – качественную или количественную? Почему?
5. Что такое смешанная методология сбора данных?

Примерные темы для докладов на семинаре.

1. Общая характеристика качественной методологии сбора данных в социологии. Примеры исследований, выполненных в качественном дизайне (за последние 5 лет).
2. Социологические исследования проблем зарубежной гражданской службы, по материалам электронных библиотек E-library и Киберленинки (за последние 5 лет).
3. Проектирование гайда фокус-группы по проблемам гражданской службы.
4. Проектирование гайда экспертного интервью по проблемам гражданской службы.
5. Проектирование методики включенного наблюдения по проблемам гражданской службы.

Примеры тестовых заданий

**1. В чем основное отличие качественных методов сбора информации от количественных?**

1. В тематике исследуемых проблем;
2. В целях и задачах получения информации;
3. В уровне достоверности информации;
4. В способах взаимодействия с информантом (респондентом).

**2. При решении какой проблемы государственной гражданской службы информация, полученная качественными методами, будет наиболее востребованной?**

1. Совершенствование организационной структуры государственного органа;
2. Повышение транспарентности (прозрачности) деятельности государственных органов;
3. Профессиональное выгорание сотрудников;
4. Улучшение имиджа гражданских служащих в глазах населения.

**Тема 9. Социологический консалтинг в развитии государственной гражданской службы**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Что такое управленческий консалтинг? Как соотносятся социологический консалтинг и управленческий.
2. В чем отличие возможностей внешних консультантов по управлению и внутренним?
3. Почему возникла необходимость в проведении социологического консалтинга государственных органов?
4. Какие рекомендации могут быть даны в ходе проведения социологического консалтинга государственных органов? Приведите примеры.
5. Что такое сопротивление изменениям? Каковы его основные причины?

Примерные темы для докладов на семинаре.

1. Понятие управленческого консалтинга. Основные модели взаимодействия консультанта и заказчика.
2. Цели, задачи и методы консалтинга. Понятие новшеств и инноваций.
3. Адаптация социологических методов сбора информации к задачам консалтинга.
4. Социология невнедрения. Оценка социального потенциала пользователей инновациями.

Примеры тестовых заданий

**1. К особенностям организации и проведения социологических исследований государственных органов НЕ относятся:**

1. необходимость получить разрешение на проведение исследования у руководителя организации;
2. трудность выполнения требований репрезентативности выборки;
3. низкая мотивация респондентов к участию в исследовании;
4. ограниченность тем для исследования.

**2. Соотнесите параметры оценки и процедуры получения информации и заполните приводимую ниже таблицу.**

<i>Параметры оценки</i>	<i>Процедуры получения информации</i>
Цели и задачи государственной должности	3; 5; 6

Результаты деятельности работника	3; 6
Профессионально значимые качества работника	1;2;3;4

*Процедуры получения информации:*

- 1) психологическое тестирование;
- 2) деловая игра;
- 3) экспертный опрос;
- 4) анализ случая (case-study), выступление перед экспертами;
- 5) фокусированное интервью;
- 6) изучение документов.

## **Тема 10. Социальные технологии и их использование на государственной гражданской службе**

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Что такое социальная технология?
2. Зачем нужно технологизировать процессы государственной гражданской службы?
3. Все ли социальные технологии государственной гражданской службы должны получать нормативное закрепление?
4. Почему аттестацию гражданских служащих можно считать кадровой социальной технологией?
5. Всегда ли в работе аттестационных комиссий участвовали независимые эксперты?

Примерные темы для докладов на семинаре.

1. Социальные технологии: понятие, признаки, история появления.
2. Использование социальных технологий в управлении. Школа «человеческих отношений».
3. Кадровые социальные технологии в управлении персоналом: аттестация, формирование и использование кадрового резерва.
4. Особенности применения кадровых технологий в работа с государственным аппаратом.

Примеры тестовых заданий

### **1. Как часто должны проходить аттестацию государственные гражданские служащие?**

1. Один раз в год;
2. Один раз в три года;
3. Не реже чем раз в четыре года, но не чаще, чем раз в 2 года;
4. Для этого существует специальный график.

### **2. Что из ниже перечисленного можно считать примерами социальных технологий кадровой работы в государственных органах?**

1. Конкурсный отбор на гражданскую службу;
2. Формирование кадрового резерва;
3. Создание должностных регламентов;
4. Повышение квалификации гражданских служащих.

## **Тема 11. Особенности организации полевого этапа: как преодолеть закрытость объекта исследования (круглый стол)**

### Вопросы круглого стола

1. В чем особенности государственной гражданской службы как сферы профессиональной занятости? Кто и почему заинтересован в ее развитии
2. Как влияет нормативно-бюрократический характер гражданской службы на возможности ее совершенствования? Можно ли как-то преодолеть эти ограничения?
3. В каких случаях и может выступить заказчиком на проведение социологических исследований внутри государственных органов власти? Приведите примеры таких исследований.
4. Какие факторы могут помочь проведению социологических исследований аппарата гражданской службы, а какие помешать?
5. Кто получит более достоверную информацию о проблемах гражданской службы – внутренние социологические службы или внешние? Почему?
6. Нужен ли государственным органам (кадровым службам) штатный социолог? Или достаточно, чтобы будущим государственным служащим просто читали курс социологии? Почему?

Полный банк тестовых заданий хранится на кафедре.

### 5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в форме устного собеседования по вопросам и выполнения практического задания.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

### 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Таблица 6

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-2.1.	Применяет актуальные социологические теории и подходы при исследовании социальных и управленческих процессов	Знает основные классические и современные социологические теории; теоретические модели и методы исследования; новейшие тенденции в развитии социологии. Владеет способностью использования фундаментальных социологических знаний в управленческой практике.



### 5.3. Показатели и критерии оценивания текущих и промежуточных форм контроля

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Доклад, в том числе по результатам работы (выполнении заданий) на практическом занятии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• соблюдение регламента (15 мин.);</li> <li>• характер источников (более трех источников);</li> <li>• подача материала (презентация);</li> <li>• ответы на вопросы (владение материалом).</li> </ul>	<p>Каждый критерий оценки доклада оценивается в 0,25-0,5 балла, максимум 2 балла за доклад.</p> <p>Возможны ещё премиальные 0,5 баллов за высокое качество подготовки доклада (максимум 5 баллов)</p> <p>Допускается не более трех докладов в семестр.</p>
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	<p>Менее 60% – 0 баллов;</p> <p>61 - 75% – 6 баллов;</p> <p>76 - 90% – 12 баллов;</p> <p>91 - 100% – 18 баллов.</p>
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Корректность и полнота ответов</li> </ul>	<p><b>Сложный вопрос:</b> полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов</p> <p>Неверный ответ – 0 баллов</p> <p><b>Обычный вопрос:</b></p> <p>полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла</p> <p>Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p><b>Простой вопрос:</b></p> <p>Правильный ответ – 1 балл;</p> <p>Неправильный ответ – 0 баллов</p>
Экзамен	<ul style="list-style-type: none"> <li>• корректность и полнота ответа, использование практических примеров;</li> <li>• знание и использование терминологии;</li> <li>• логичность и последовательность в изложении материала;</li> <li>• правильное выполнение практического задания.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• при ответе задействованы 2 показателя, 10-17 баллов;</li> <li>• при ответе задействованы 3 показателя, 18-24 балла;</li> <li>• при ответе задействованы 4 показателя, 25-30 баллов.</li> </ul>

#### Типовые оценочные материалы промежуточной

#### Примерные вопросы к экзамену:

#### При ответе на экзаменационные вопросы:

необходимо изложить теоретические основы по вопросу (дать ключевые определения,

назвать основоположников, проследить взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии), продемонстрировать знание специальной литературы по данной теме; раскрыть сущности проблемы; -рассмотреть различные точки зрения по вопросу; выделить проблемные области; сформулировать собственную точку зрения; аргументировать свой ответ и привести примеры, пользуясь литературным языком, с использованием современных научных терминов.

### **ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Гносеологические аспекты социологического анализа государственной службы. Связь социологии, политологии и философии в анализе проблем государства и гражданской службы.
2. Основные функции социология государственной гражданской службы по отношению к эмпирическим социологическим исследованиям государственных органов.
3. Место социологии государственной службы в общей социологической теории и среди других теорий среднего уровня.
4. Характеристика проблем, которые исследуются при рассмотрении государственной службы как социального института.
5. Характеристика проблем, которые исследуются при рассмотрении государственной службы как вида профессиональной деятельности.
6. Характеристика проблем, которые исследуются при рассмотрении государственных служащих как социально-профессиональной группы общества (чиновничества).
7. Методологические и методические особенности социологического исследования государственной службы и государственных органов.
8. Характеристика основных условий институционализации государственной службы в обществе.
9. Особенности социального статуса государственного служащего. Правовая защищенность и социальные гарантии государственной гражданской службы.
10. Сходства и различия политических и карьерных должностей государственной гражданской службы.
11. Различие социальных ролей граждан, замещающих должности государственной службы категории «руководители» и должности категории «обеспечивающие специалисты».
12. Различия социально-правового статуса государственных служащих и работников бюджетной сферы.
13. Социальная ответственность государственных служащих и механизмы ее обеспечения.
14. Государственный орган как социальная организация. понятие рациональной бюрократии М. Вебера.
15. Латентные цели кадровых технологий: причины и следствия.
16. Причины негативных явлений в кадровых процессах в государственных органах.
17. Соотношение профессий и должностей в системе государственной службы.
18. Основные направления профессионализации деятельности государственных служащих.
19. Основные задачи, решаемые посредством регламентации деятельности государственных гражданских служащих.

20. Основные черты, характеризующие типичный образ гражданского служащего Российской Федерации, складывающийся у населения.
21. Задачи социологического исследования практики аттестации и конкурсного отбора на государственную службу.
22. Аттестация как социальная технология.
23. Конкурсный отбор как социальная технология.
24. Формирование резерва как социальная технология.
25. Гендерная асимметрия в государственных органах: причины и пути преодоления.
26. Использование структурно-функционального анализа для оптимизации организационных структур государственных органов.
27. Оценка кадрового потенциала государственного органа как цель прикладного социологического исследования
28. Специфика организации труда государственного служащего как предмет прикладного социологического исследования.
29. Основные причины феминизации государственного аппарата.
30. Гендерные проблемы функционирования и развития социально-политического института российской гражданской службы.

### **Примерные задания для практической части экзамена**

#### **ЗАДАНИЕ № 1**

**Текст задания:** Разработать гайд фокус-группы по исследованию проблем профессионализма гражданских служащих

**Условия выполнения задания**

1

#### **ЗАДАНИЕ № 2**

**Текст задания:** Разработать проект программы прикладного социологического исследования по теме "Оценка эффективности социальных гарантий на государственной гражданской службе"

#### **ЗАДАНИЕ № 3**

**Текст задания:** Разработать проект анкеты для онлайн по теме "Имидж государственных органов и гражданских служащих в глазах населения"

Выполняя задание, студенты должны:

- показать знание основ методики проведения социологического исследования;
- продемонстрировать понимание особенностей качественной и количественной методологии сбора данных;
- доказать умение соблюдать принцип минимакса, т.е сбор максимально возможного объема информации при минимальном количестве вопросов.

### Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 06 сентября 2019 г. №306 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся». БРС по дисциплине отражена в схеме расчетов рейтинговых баллов (далее – схема расчетов).

Ведущий преподаватель дисциплины разрабатывает схему расчета рейтинговых баллов по дисциплине. Схема расчетов формируется в соответствии с учебным планом, утверждается руководителем образовательного направления и доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине. Схема расчетов является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию о видах учебной работы, видах текущего контроля, виде промежуточной аттестации по дисциплине, а также иную информацию, влияющую на начисление баллов обучающимся.

Усвоение студентом всего объема дисциплины максимально оценивается в 100 баллов.

В институте устанавливается следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

Расчет итоговой рейтинговой оценки:

Таблица 6

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С
61-70	хорошо	Д
51-60	удовлетворительно	Е
0-50	неудовлетворительно	

Перевод балльных оценок в академические отметки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно»:

Таблица 8

Оценка промежуточной аттестации (баллы)	Критерии оценивания и выставления оценки
96-100 (отлично)	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему 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 нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Выполнение практического задания полностью отвечает всем трем критериям оценивания
86-95 (отлично)	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся в основном видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно,

	<p>последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Выполнение практического задания полностью отвечает двум из трех критериев оценивания</p>
<p>71-85 (хорошо)</p>	<p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, в основном грамотным языком излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, 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 незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа; Выполнение практического задания в основном отвечает всем трем критериям оценивания</p>
<p>61-70 (хорошо)</p>	<p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, в основном грамотным языком излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает существенные погрешности. Обучающийся 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 ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа; Выполнение практического задания в основном отвечает двум из трех критериев оценивания</p>
<p>51-60 (удовлетворительно)</p>	<p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные 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. Выполнение практического задания отвечает полностью только</p>

	одному из трех критериев оценивания
0-50 (неудовлетворительно)	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, 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. Выполнение практического задания не отвечает критериям оценивания

Таблица 10.

**Схема расчета рейтинговых баллов по дисциплине «Социология государственной гражданской службы»**

Недели	Виды учебных занятий (лекции/семинары)	Устный опрос (на лекции, круглом столе)	Доклад, содоклад (на пр.з, на круглом столе).	Тест	Экзамен	Итого (максимально-расчетное количество баллов)
1	Тема 1	0,5	4	0,5		
2	Тема 2	0,5	4	0,5		
3	Тема 3	0,5	4	0,5		
						Σ 15 за 4 недели
4	Тема 4	0,5	4	0,5		
5	Тема 5	0,5	4	0,5		
6	Тема 6	0,5	4	0,5		
						Σ 30 за 8 недель
7	Тема 7	0,5	4	0,5		
8	Тема 8	0,5	4	0,5		
9	Тема 9	0,5	4	1		
						Σ 45 за 12 недель
10	Тема 10	0,5	4	1		
11	Тема 11 (круглый стол)	2	5	-		
				12		Σ 70 за 16 недель
Экзамен					30	
Всего за семестр (баллов)		7	45	18	30	100

Экзамен проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 30 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при

себе зачетную книжку. Во время зачета обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой.

Студент должен показать умение работать с практическими заданиями. Это происходит во время работы на семинарах в семестре, а на зачете решается одно из трех типов практических заданий. Студент обосновывает свои предложения по сформулированной в задании методической задаче.

Результат по сдаче экзамена объявляется студентам после устного ответа вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не удовлетворительно проставляется в ведомости.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО**

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату. После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации. Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями. При этом запрещено:
  - ходить по вкладкам в браузере
  - сидеть в наушниках
  - пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
  - звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Аттестация не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. На выполнение заданий отводится максимально 30 минут. Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со

стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа**

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования**

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

## **6. Методические материалы по освоению дисциплины**

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).

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

#### **Методические указания по подготовке к опросу**

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).

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

#### **Методические рекомендации по составлению доклада и подготовке презентации в Power Point:**

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. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Презентация в формате Power Point включает в себя 10-12 слайдов.

Первый слайд – титульный, на котором приводится название доклада, фио автора и номер группы.

Не рекомендуется использовать на слайдах большие объемы текстового материала, приветствуется использование инфографики, схем, иллюстративного материала, допускается включение небольших (до 2 мин.) видеороликов.

Последний слайд – список источников, использованных при подготовке доклада.

#### **Методические рекомендации по прохождению теста:**

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), с использованием компьютера. Из базы тестов случайным образом выбирается 40, на которые студент должен дать ответ.

Время прохождения теста 45 минут. Количество правильных ответов подсчитывается системой автоматически. Тест считается пройденным, если доля правильных ответов обучающегося превышает 60%.

Успешное прохождение теста является допуском к экзамену, полученные за тест баллы включаются в общую оценку студента за работу в семестре.

#### **Примерные вопросы для контроля самостоятельной работы:**

1. Государственная гражданская служба и ее роль в обществе.
2. Понятие профессионализма гражданских служащих и способы его обеспечения.

3. Задачи прикладных социологических исследований гражданской службы.
4. Количественные методики сбора данных о проблемах гражданской службы.
5. Качественные методики сбора данных о проблемах гражданской службы.
6. Смешанные методики сбора данных о проблемах гражданской службы.
7. Институциональный анализ проблем гражданской службы.
8. Деятельностный анализ проблем гражданской службы
9. Использование ресурсной парадигмы в анализе проблем гражданской службы.
10. Основные проблемы функционирования института государственной гражданской службы в современной России.
11. Проблемы профессионального развития на гражданской службе.
12. Особенности должностной карьеры на гражданской службе.
13. Роль социологических исследований в повышении эффективности кадровой политики в государственном аппарате.
14. Роль социологических исследований в формировании позитивного имиджа чиновничества в обществе.
15. Роль социологических исследований в повышении прозрачности (прозрачности) действий государственных органов власти.
16. Социологические исследования как инструмент обратной связи между государством и обществом.

## **7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

### **7.1. Основная литература**

1. Борщевский, Г. А. Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Г. А. Борщевский. — 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2020. 480 с. [Электронный ресурс] // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwipa.ru:2070/bcode/448126>
2. Борщевский, Г. А. Институт государственной службы в политической системе российского общества : монография / Г. А. Борщевский. М.: Юрайт, 2020. 293 с. [Электронный ресурс] // ЭБС Юрайт [сайт]. URL: <https://idp.nwipa.ru:2070/bcode/454941>
3. Василенко, И.А. Государственная и муниципальная служба: учебник / Василенко И.А. М.: КноРус, 2020. 300 с. [Электронный ресурс] URL: <https://book.ru/book/932031>
4. Деханова, Н. Г. Социология государственной службы. 2-е изд., испр и доп. / Н.Г. Деханова. М.: Юрайт, 2018. 114 с. [Электронный ресурс] . Доступ: <https://idp.nwipa.ru:2070/viewer/sociologiya-gosudarstvennoy-sluzhby-414796#page/107>

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Бурцев, С. А. Социология права: учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / С. А. Бурцев, П. С. Самыгин, О. В. Степанов ; под общей редакцией П. С. Самыгина. — 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2019. 180 с. [Электронный ресурс] // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwipa.ru:2070/bcode/438541>

2. Горшков, М. К. Прикладная социология учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. 3-е изд., перераб. и доп./ М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. М. : Юрайт, 2018. 399 с. [Электронный ресурс].
3. Зерчанинова, Т.Е. Социология. 3-е изд., испр. и доп./ Т.Е. Зерчанинова, Е.С. Баразгова. М.: Юрайт, 2017, 202 с.[Электронный ресурс] Доступ: <https://idp.nwipa.ru:2070/viewer/sociologiya-414519#page/1>
4. Кашина М.А. Гендерный ресурс государственной политики и управления в современной России: дис... д. пол. н.: 23.00.02. Санкт-Петербург, 2018. 548 с. [Электронный ресурс]. Доступ: URL: <https://www.dissercat.com/content/gendernyi-resurs-gosudarstvennoi-politiki-i-upravleniya-v-sovremennoi-rossii>.
5. Кашина, М. А. Гендерное измерение российской государственной гражданской службы: монография. / М. А. Кашина. СПб: Изд-во СЗИУ РАНХиГС, 2012. 300 с.
6. Кравченко, А.И. Политическая социология: учебник / Кравченко А.И. М.: КноРус, 2020. 424 с. [Электронный ресурс] URL: <https://book.ru/book/934623>

### 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации (с внесенными в нее поправками от 30.12.2008) // Собрание законодательства РФ. 2009. № 4. Ст. 445.
2. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон // СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ, 02.08.2004, N 31, ст. 3215; О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан: Федеральный закон от 23.05.2016 N 143-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2016. №22. ст. 3091.

### 7.4. Интернет-ресурсы

Официальный интернет-портал правовой информации. Доступ: <http://pravo.gov.ru>

Сайт «Левада-центр» (Аналитический центр Юрия Левады) Доступ: <https://www.levada.ru>

Сайт ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения) Доступ: <https://wciom.ru>

Сайт Комитета государственной службы и кадровой политики Санкт-Петербурга. Доступ: [https://www.gov.spb.ru/gov/admgub/u\\_kadr/](https://www.gov.spb.ru/gov/admgub/u_kadr/)

Сайт Научной электронной библиотеки (e-library.ru). Доступ: <http://elibrary.ru>

Сайт ФОМ (Фонд «Общественное мнение») Доступ: <http://fom.ru>

Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент". Доступ: <http://ecsocman.hse.ru>

Сайт Научной библиотеки СЗИУ. Доступ: <https://sziu-lib.ranepa.ru/>

Через сайт научной библиотеки можно получить доступ к следующим подписным электронным ресурсам:

#### *Русскоязычные ресурсы.*

#### *Электронно-библиотечные системы (ЭБС):*

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>

2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>

3. Электронная библиотечная система «IPRbooks» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>

4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>

5. Электронная библиотечная система «Znaniium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znaniium.com>

6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»

#### **Англоязычные ресурсы:**

- *EBSCO Publishing* – мультидисциплинарные полнотекстовые базы данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald* – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.
- *ProQuest Dissertation & Theses* - База данных мировых диссертаций и научных докладов в полнотекстовом виде.
- *ProQuest eBookCentral* – мультидисциплинарная база данных книг различных издательств
- *Oxford University Press* - коллекция журналов по политике, политологии, международным отношениям
- *Cambridge University Press* - коллекция журналов по социологии, политическим вопросам, международным отношениям
- *Sage Publications* - база рецензируемых полнотекстовых электронных журналов академического издательства Sage Publications, одного из ведущих академических независимых профессиональных издательств. Насчитывает более 820 экземпляров и свыше 600.000 статей, начиная с 1999 года и по настоящее время. Материалы представлены преимущественно на английском языке.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 3000 журналов издательства Springer 1997-2018 гг.
- *Wiley* - 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты.
- *Web of Science* – мультидисциплинарная реферативно-библиографическая база научных журналов с инструментами научного анализа и подсчетом наукометрических показателей. Международный индекс цитирования
- *Scopus* – реферативная мультидисциплинарная база данных, международный индекс цитирования.
- *Academic Video online* – коллекция академического видеоконтента.

## 7.5. Иные источники

1. Беженарь М. Слабый пол"?: самые успешные женщины-президенты. [Электронный ресурс]. Доступ: URL: <https://24smi.org/news/91398-slabyi-pol-samye-uspeshnye-zhenshchiny-prezidenty.html>
2. Бутрин Д. Алексей Кудрин советует уволить треть чиновников // Газета "Коммерсантъ" №100 от 07.06.2017, стр. 1 [Электронный ресурс]. Доступ: URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3319169>
3. Исупова О. Г., Уткина В. В. Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 69-88
4. Уткина В. В., Гаспарян С. А. Ограничения при приеме на работу на государственную гражданскую службу в РФ для молодых женщин (на основе эксперимента) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 259-279

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

### Материально-техническая база

Таблица 11

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
4.	Прочее

### Перечень информационных технологий, используемых в ходе изучения дисциплины

Пакеты программного обеспечения общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы).

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (справочные системы, н-р, Консультант или Гарант, поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения с использованием платформ TEAMS, Zoom, Skype for Business.