

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.08.2023 14:02:07
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В.Ф. Яковлева
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Профессиональная управленческая деятельность»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа специалитета по специальности
40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность
Специализация № 1 "Судебная деятельность"
(Профиль: Судебная деятельность)

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является: формирование у студентов современных научных знаний, умений и навыков в сфере профессиональной управленческой деятельности с учетом специфики организации труда в органах прокуратуры.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина относится к базовой части учебного плана.

3. Компетенции, формирующиеся у обучающегося и проверяемые в ходе освоения дисциплины:

После освоения дисциплины студент должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями (ОПК)**:

- способностью соблюдать требования к служебному поведению федеральных государственных служащих, проявлять непримиримость к коррупционному поведению и принимать меры к предотвращению конфликта интересов (ОПК-4);
- способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, способностью толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-6).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры					
		1					
Аудиторные занятия (всего)	48	48					
В том числе:	-	-	-	-	-		
Лекции	16	16					
Практические занятия	32	32					
Самостоятельная работа (всего)	24	24					
В т.ч. промежуточная аттестация	18	18					
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	зачет					
Общая трудоемкость	час	72	72				
	зач. ед.	2	2				

5. Структура учебной дисциплины.

5.1 Тематический план

№ п/п	Модуль, темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов	Интерактивные образовательные технологии, применяемые на практических занятиях	
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа		В часах	Применяемые формы
	Входной контроль		0,5		0,5	-	-
I	Модуль 1. Природа управленческих воздействий.	8	15,5	12	35,5	12	
1	Тема 1. Феномен управления и	2	3,5	3	8,5	3	-

	управленческо й деятельности.						
2	Тема 2. Характеристик а профессионали зма в управленческо й практике.	2	4	3	9	3	Работа в малых группах
3	Тема 3. Обращение к научным категориям при управлении людьми	2	4	3	9	3	Работа в малых группах
4.	Тема 4. Виды управления, их целевое предназначени е.	2	4	3	9	3	
II	Модуль II. Специфика управления в сфере правоохранит ельной деятельности.	8	16	12	36	12	-
5	Тема 5. Сущность, организация и особенности управления и юридического труда.	2	4	3	9	3	Работа в малых группах
6	Тема 6.Управленческ ие воздействия в сфере правоохраните льной деятельности.	2	4	3	9	3	Работа в малых группах
7	Тема 7. Особенности организации труда и управления в органах прокуратуры.	2	4	3	9	3	
8	Тема 8. Управление кадрами в органах	2	4	3	9	3	

	прокуратуры как специфическая функция управленческой деятельности.						
	ВСЕГО:	16	32	24	72	24	-

6. Планируемые результаты обучения по дисциплине, фонд оценочных средств по дисциплине для текущего контроля и промежуточной аттестации и критерии освоения компетенций:

6.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, фонд оценочных средств по дисциплине для текущего контроля и критерии освоения компетенций:

ОПК-6 способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, способностью толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания:

- понятия «профессионализм», «компетентность» и «управленческая деятельность»;
- общественное разделение труда и задачи организации труда;
- особенности труда руководителя, виды его разделения;
- специфику учета и оценки управленческого труда;
- сущность и виды ответственности руководителя;
- состав персонала управления и его статистическую структуру;
- современные способы организации рабочего пространства;
- методы управления персоналом (планирование структуры и потребности; план организации труда коллектива, должностные регламенты; аттестация; кадровый резерв; мотивация труда; оценка персонала);
- понятие, цель, основы и элементы кадровой политики; основные типы и принципы кадровой политики;
- понятие, основные элементы психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал;

Умения:

- анализировать должностные регламенты с точки зрения их управленческой эффективности;
- планировать структуру и потребности персонала, планировать организацию труда коллектива, должностные регламенты; планировать аттестацию; мотивация труда, оценивать персонал толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
- выделять психологические особенности личности руководителя и личности как объекта управления;
- определять роль психического здоровья как фактора оптимальной работоспособности личности.

Навыки:

- формулировать требования к компетенциям руководителя в зависимости от сферы деятельности.
- организовывать труд, учитывая возможные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе;
- оценивать управленческий труд;
- оценивать ответственность руководителя;

- оценивать состав персонала управления и его статистическую структуру;
- современной организации рабочего пространства;
- управления персоналом
- психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал;

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Теоретические вопросы

1. Понятие и сущность системы управления;
2. Сущность и значение организационного поведения;
3. Эволюция форм организационного поведения в различные исторические периоды;
4. Понятие, сущность и значение процессов и механизмов управления;
5. Понятие, сущность и значение управленческих технологий
7. Модели формирования организационного поведения в период Екатерины II и Павла I
8. Эволюция форм организационного поведения в годы советской власти
9. Понятие, сущность и значение процессов управления
10. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе: порядок предотвращения и урегулирования.
11. Понятие, сущность и значение управленческой деятельности
12. Основные направления и функции юридической деятельности в процессе разработки, принятия и реализации управленческих решений.
13. Роль информации при подготовке и принятии управленческих решений
14. Эффективность управленческих решений
15. Особенности труда руководителя, виды его разделения
16. Специфика учета и оценки управленческого труда
17. Сущность и виды ответственности руководителя;
18. Состав персонала управления и его статистическая структура
19. Современные способы организации рабочего пространства
20. Общественное разделение труда и задачи организации труда
21. Методы управления персоналом.
22. Планирование структуры и потребности персонала.
23. План организации труда коллектива, должностные регламенты.
24. Аттестация персонала.
25. Кадровый резерв
26. Мотивация труда
27. Оценка персонала
28. Понятие, цель, основы и элементы кадровой политики
29. Основные типы и принципы кадровой политики
30. Понятие, основные элементы психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал.
31. Психологические особенности личности руководителя и личности как объекта управления
32. Роль психического здоровья как фактора оптимальной работоспособности личности в рамках основной и дополнительной литературы.
33. SWOT-анализ

Практические задания:

- 1) Председатель суда принял решение об увольнении работника на основе распространения информации среди населения, что данный работник состоит в религиозной организации, последователей которой в РФ мало, из-за чего большинство населения района считает данную организацию запрещенной в РФ. Охарактеризуйте данное решение с точки зрения его управленческой эффективности.

2) Группе экспертов было поручено разработать план реформы судебной системы РФ. Однако поставленная задача не была выполнена вовремя, т. к. эксперты не смогли принять решение о том, какой из вариантов реформ выбрать. Задание: разработать требования к управленческому решению, на основе которого необходимо принять решение об утверждении одной из концепций реформы, провести SWOT-анализ, принять управленческое решение, какой из вариантов концепции реформ реализовывать и обосновать сделанный выбор. Поменяется ли разработанное Вами решение, если состав судов будет иметь социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) –

В рамках основной литературы знает понятия «профессионализм», «компетентность» и «управленческая деятельность»; общественное разделение труда и задачи организации труда; особенности труда руководителя, виды его разделения; специфику учета и оценки управленческого труда; сущность и виды ответственности руководителя; состав персонала управления и его статистическую структуру; современные способы организации рабочего пространства; методы управления персоналом (планирование структуры и потребности; план организации труда коллектива, должностные регламенты; аттестация; кадровый резерв; мотивация труда; оценка персонала); понятие, цель, основы и элементы кадровой политики; основные типы и принципы кадровой политики; понятие, основные элементы психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал;

Умеет в рамках основной литературы анализировать должностные регламенты с точки зрения их управленческой эффективности; планировать структуру и потребности персонала, планировать организацию труда коллектива, должностные регламенты; планировать аттестацию; мотивация труда, оценивать персонал толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, выделять психологические особенности личности руководителя и личности как объекта управления, определять роль психического здоровья как фактора оптимальной работоспособности личности.

Владеет навыками, достаточными для осуществления профессиональной деятельности, формулировать основные требования к компетенциям руководителя в зависимости от сферы деятельности; организовывать труд, учитывая возможные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе; оценивать управленческий труд; оценивать ответственность руководителя; оценивать состав персонала управления и его статистическую структуру; современной организации рабочего пространства; управления персоналом; психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал

«базовый уровень» (хорошо) –

В рамках основной и дополнительной литературы знает понятия «профессионализм», «компетентность» и «управленческая деятельность»; общественное разделение труда и задачи организации труда; особенности труда руководителя, виды его разделения; специфику учета и оценки управленческого труда; сущность и виды ответственности руководителя; состав персонала управления и его статистическую структуру; современные способы организации рабочего пространства; методы управления персоналом (планирование структуры и потребности; план организации труда коллектива, должностные регламенты; аттестация; кадровый резерв; мотивация труда; оценка персонала); понятие, цель, основы и элементы кадровой политики; основные типы и принципы кадровой политики; понятие, основные элементы психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал;

Умеет в рамках основной и дополнительной литературы анализировать должностные регламенты с точки зрения их управленческой эффективности; планировать структуру и

потребности персонала, планировать организацию труда коллектива, должностные регламенты; планировать аттестацию; мотивация труда, оценивать персонал толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, выделять психологические особенности личности руководителя и личности как объекта управления, определять роль психического здоровья как фактора оптимальной работоспособности личности.

Владеет навыками формулировать основные требования к компетенциям руководителя в зависимости от сферы деятельности; организовывать труд, учитывая возможные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе; оценивать управленческий труд; оценивать ответственность руководителя; оценивать состав персонала управления и его статистическую структуру; современной организации рабочего пространства; управления персоналом; психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал

«повышенный уровень» (отлично) -

В рамках основной, дополнительной и научной литературы знает понятия «профессионализм», «компетентность» и «управленческая деятельность»; общественное разделение труда и задачи организации труда; особенности труда руководителя, виды его разделения; специфику учета и оценки управленческого труда; сущность и виды ответственности руководителя; состав персонала управления и его статистическую структуру; современные способы организации рабочего пространства; методы управления персоналом (планирование структуры и потребности; план организации труда коллектива, должностные регламенты; аттестация; кадровый резерв; мотивация труда; оценка персонала); понятие, цель, основы и элементы кадровой политики; основные типы и принципы кадровой политики; понятие, основные элементы психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал;

Умеет в рамках основной, дополнительной и научной литературы анализировать должностные регламенты с точки зрения их управленческой эффективности; планировать структуру и потребности персонала, планировать организацию труда коллектива, должностные регламенты; планировать аттестацию; мотивация труда, оценивать персонал толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, выделять психологические особенности личности руководителя и личности как объекта управления, определять роль психического здоровья как фактора оптимальной работоспособности личности.

Владеет навыками формулировать требования к компетенциям руководителя в зависимости от сферы деятельности; эффективно организовывать труд, учитывая возможные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе; оценивать управленческий труд; оценивать ответственность руководителя; оценивать состав персонала управления и его статистическую структуру; современной и эффективной организации рабочего пространства; эффективного управления персоналом; эффективного психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал

ОПК-4 - способностью соблюдать требования к служебному поведению федеральных государственных служащих, проявлять непримиримость к коррупционному поведению и принимать меры к предотвращению конфликта интересов.

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания:

понятий «федеральная государственная служба», «коррупция», «противодействие коррупции», «конфликт интересов» «утрата доверия»; требований, ограничений, запретов

и обязанностей, предъявляемых к работнику судебной системы; положений Кодекса этики судьи; требований по соблюдению норм об антикоррупционном поведении, норм ФЗ «О судебной системе Российской Федерации», ФЗ «О противодействии коррупции», ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регулирующих поведение работника судебной системы; требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, исключению коррупционного поведения и поведения, которое может восприниматься как коррупционное окружающими, обязанности государственных служащих об уведомлении об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений; ограничения, налагаемые на гражданина, занимавшего должность государственной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

Умения:

соблюдать требования, ограничения, запреты и обязанности, предъявляемые к работнику судебной системы; применять нормы Кодекса этики судьи; выполнять требования к антикоррупционному поведению работника судебной системы; анализировать положения нормативных правовых актов, предусматривающих антикоррупционные стандарты поведения государственных служащих.

Навыки:

владения понятийным аппаратом, рекомендованным в рамках учебной дисциплины; анализа норм Кодекса этики судьи и требований к антикоррупционному поведению федерального государственного служащего; соблюдения установленных в законодательстве требований к правосознанию, профессиональным и моральным качествам работника судебной системы, включающих в себя нетерпимость к проявлениям коррупции; соотношения фактического выполнения перечисленных требований с положениями соответствующего нормативно-правового акта; анализа выполнения требований к правосознанию, профессиональным и моральным качествам работника судебной системы, включающих в себя нетерпимость к проявлениям коррупции; оценки соблюдения указанных требований работником судебной системы с точки зрения поощрения и применения к нему мер ответственности.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

Теоретические вопросы

1. Понятие и сущность системы управления;
2. Сущность и значение организационного поведения;
3. Эволюция форм организационного поведения в различные исторические периоды;
4. Понятие, сущность и значение процессов и механизмов управления;
5. Понятие, сущность и значение управленческих технологий
6. Понятие, сущность и значение управленческих технологий
7. Модели формирования организационного поведения в период Екатерины II и Павла I
8. Эволюция форм организационного поведения в годы советской власти
9. Понятие, сущность и значение процессов управления
10. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе: порядок предотвращения и урегулирования.
11. Понятие, сущность и значение управленческой деятельности
12. Основные направления и функции юридической деятельности в процессе разработки, принятия и реализации управленческих решений.
13. Роль информации при подготовке и принятии управленческих решений
14. Эффективность управленческих решений
15. Особенности труда руководителя, виды его разделения
16. Специфика учета и оценки управленческого труда
17. Сущность и виды ответственности руководителя;
18. Состав персонала управления и его статистическая структура

19. Современные способы организации рабочего пространства
20. Общественное разделение труда и задачи организации труда
21. Методы управления персоналом.
22. Планирование структуры и потребности персонала.
23. План организации труда коллектива, должностные регламенты.

Практические задания

К. был принят на должность заместителя председателя областного суда. Его резюме имело высокий рейтинг среди резюме других соискателей. К. оказался высококвалифицированным и добросовестным сотрудником, которому сложно найти замену. Позже К. был принят по совместительству на должность Юрисконсульта в ООО "Уралстройпрогресс". Председателю областного суда стало известно данное обстоятельство.

Какое решение следует принять председателю областного суда?

6.2. Фонд оценочных средств по дисциплине для промежуточной аттестации.

При проведении промежуточной аттестации проверяется сформированность у обучающихся всех компетенций (полностью или части), заявленных в п.3 данной программы.

Зачёт проводится по билетам. Билет включает в себя один теоретический вопрос и одно практическое задание.

Оценочные средства:

1. Теоретические вопросы

1. Понятие и сущность системы управления;
2. Сущность и значение организационного поведения;
3. Эволюция форм организационного поведения в различные исторические периоды;
4. Понятие, сущность и значение процессов и механизмов управления;
5. Понятие, сущность и значение управленческих технологий
6. Понятие, сущность и значение управленческих технологий
7. Модели формирования организационного поведения в период Екатерины II и Павла I
8. Эволюция форм организационного поведения в годы советской власти
9. Понятие, сущность и значение процессов управления
10. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе: порядок предотвращения и урегулирования.
11. Понятие, сущность и значение управленческой деятельности
12. Основные направления и функции юридической деятельности в процессе разработки, принятия и реализации управленческих решений.
13. Роль информации при подготовке и принятии управленческих решений
14. Эффективность управленческих решений
15. Особенности труда руководителя, виды его разделения
16. Специфика учета и оценки управленческого труда
17. Сущность и виды ответственности руководителя;
18. Состав персонала управления и его статистическая структура
19. Современные способы организации рабочего пространства
20. Общественное разделение труда и задачи организации труда
21. Методы управления персоналом.
22. Планирование структуры и потребности персонала.
23. План организации труда коллектива, должностные регламенты.
24. Аттестация персонала.
25. Кадровый резерв
26. Мотивация труда
27. Оценка персонала

28. Понятие, цель, основы и элементы кадровой политики
29. Основные типы и принципы кадровой политики
30. Понятие, основные элементы психологического воздействия в процессе управленческих воздействий на персонал.
31. Психологические особенности личности руководителя и личности как объекта управления
32. Роль психического здоровья как фактора оптимальной работоспособности личности в рамках основной и дополнительной литературы.
33. SWOT-анализ

2. Практические задания:

- 1) Председатель суда принял решение об увольнении работника на основе распространения информации среди населения, что данный работник состоит в религиозной организации, последователей которой в РФ мало, из-за чего большинство населения района считает данную организацию запрещенной в РФ. Охарактеризуйте данное решение с точки зрения его управленческой эффективности.
- 2) Группе экспертов было поручено разработать план реформы судебной системы РФ. Однако поставленная задача не была выполнена вовремя, т. к. эксперты не смогли принять решение о том, какой из вариантов реформ выбрать. Задание: разработать требования к управленческому решению, на основе которого необходимо принять решение об утверждении одной из концепций реформы, провести SWOT-анализ, принять управленческое решение, какой из вариантов концепции реформ реализовать и обосновать сделанный выбор. Поменяется ли разработанное Вами решение, если состав судов будет иметь социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?
- 3) К. был принят на должность заместителя председателя областного суда. Его резюме имело высокий рейтинг среди резюме других соискателей. К. оказался высококвалифицированным и добросовестным сотрудником, которому сложно найти замену. Позже К. был принят по совместительству на должность Юрисконсульта в ООО "Уралстройпрогресс". Председателю областного суда стало известно данное обстоятельство.

Какое решение следует принять председателю областного суда?

Критерии оценивания:

Структура контрольного мероприятия и балловая стоимость каждого элемента:

Зачет сдается по билетам, состоящим из двух теоретических вопросов и одной практической задачи. Максимально за зачет можно получить 50 баллов.

Ответ на каждый вопрос билета максимально оценивается в 10 баллов, решение практической задачи дает максимально 30 баллов.

Критерии начисления баллов за ответ на каждый теоретический вопрос:

10 баллов – полный, развернутый, аргументированный и правильный ответ демонстрирующий знания на повышенном уровне.

9 баллов - с несущественными замечаниями, студент представляет полный, развернутый, аргументированный и правильный ответ.

8 баллов – в целом полный, аргументированный и правильный ответ, если при этом ответ содержит неточности или нет полного раскрытия отдельного аспекта поставленного задания, однако при незначительном участии преподавателя студент самостоятельно скорректировал ответ.

7 баллов – аргументированный и развернутый ответ при наличии одной существенной ошибки, которую студент самостоятельно скорректировал при незначительном участии преподавателя или нескольких неточностей, которые студент сам исправить не смог. Студент затрудняется привести примеры по тематике вопроса.

6 баллов – аргументированный ответ при наличии одной существенной ошибки, которую студент смог скорректировать в процессе обсуждения с преподавателем. Студент затрудняется привести примеры по тематике вопроса.

5 баллов – ответ представляется недостаточно аргументированным или содержит одну существенную ошибку, которую студент не может исправить. В ответе раскрыты все аспекты вопроса, приведены примеры.

4 балла – ответ представляется недостаточно аргументированным или содержит две существенные ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно. В ответе раскрыты не все аспекты вопроса, или студент затрудняется в приведении примеров

3 балла – ставится студенту, который показал хорошие знания учебного материала, в том числе понятийного аппарата, способность к пониманию материала при изложении теоретических вопросов, а также способность к применению теоретического материала. Однако в ответе раскрыты не все аспекты вопроса, или допущены три существенные ошибки по отдельным аспектам вопроса, однако приведены примеры.

2 балла - ставится студенту, показавшему знания основного учебного материала, показавшему способность к пониманию материала при изложении теоретических вопросов, а также способность к применению теоретического материала при решении практических заданий, однако при этом студентом раскрыты не всех аспекты вопроса

1 балл - ставится студенту, показавшему знание основного учебного материала, понятийного аппарата, допустившему существенные ошибки при изложении основного учебного материала или обнаружившему значительные пробелы в знании учебного материала по большинству элементов вопроса;

0 баллов - ставится студенту, обнаружившему существенные пробелы в знании основного учебного материала, понятийного аппарата, допустившему принципиальные ошибки, проявившему неспособность привести конкретные примеры из практики.

Критерии начисления баллов за практическое задание:

30 баллов - ставится студенту за аргументированное и полное решение практического задания с применением теоретического материала программы курса на практике,; студент верно раскрывает все аспекты практического задания.

29-28 баллов - ставится студенту за аргументированное решение практического задания с несущественной ошибкой, при условии самостоятельной корректировки ответа при незначительном участии преподавателя; студент раскрывает все аспекты практического задания, демонстрирует способность применить теоретический материал программы курса на практике.

27-26 баллов - ставится студенту за аргументированное решение практического задания с несущественной ошибкой, при условии самостоятельной корректировки ответа при участии преподавателя; студент раскрывает наиболее значимые аспекты практического задания, демонстрирует способность применить теоретический материал программы курса на практике.

25-24 балла - ставится студенту за аргументированное решение практического задания с несущественной ошибкой, а также за правильный ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных аспектов поставленного задания, при условии самостоятельной корректировки ответа при участии преподавателя; студент демонстрирует способность применить теоретический материал отдельных разделов программы курса на практике.

23-22 балла - ставится студенту за аргументированное решение практического задания с существенной ошибкой, а также за правильный ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных аспектов поставленного задания, при условии самостоятельной корректировки ответа при участии преподавателя; студент демонстрирует способность применить теоретический материал отдельных разделов программы курса на практике.

21-20 баллов - ставится студенту за аргументированное решение практического задания с существенной ошибкой/ошибками, а также за ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных существенных аспектов поставленного задания, при условии самостоятельной корректировки ответа при участии преподавателя; студент демонстрирует знание теоретического материала отдельных разделов программы курса и способность применить теоретические знания на практике.

19-18 баллов - ставится студенту за аргументированное решение практического задания с существенными ошибками, а также за ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных существенных аспектов поставленного задания, при условии корректировки ответа при участии преподавателя; студент свободно оперирует терминами и понятиями курса; демонстрирует систематизированные знания программного теоретического материала, а также способность применить указанные знания на практике.

17-16 баллов - ставится студенту за аргументированное решение практического задания с существенными ошибками, а также за ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных существенных аспектов поставленного задания, при условии корректировки ответа при участии преподавателя

15-14 баллов - ставится студенту за аргументированное решение практического задания с существенными ошибками, а также за ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных существенных аспектов поставленного задания, при условии корректировки ответа при участии преподавателя; студент демонстрирует владение основными терминами и понятиями курса, понимание теоретического материала отдельных разделов программы курса.

13-12 баллов – ставится студенту за аргументированное решение практического задания с существенными ошибками, а также за ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных существенных аспектов поставленного задания; студент не способен самостоятельно обнаружить и исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя; студент демонстрирует владение основными терминами и понятиями курса, понимание теоретического материала отдельных разделов программы курса.

11-10 баллов – ставится студенту за решение практического задания с существенными ошибками, а также за ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных существенных аспектов поставленного задания; студент не способен самостоятельно обнаружить и/или исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя; студент демонстрирует владение основными терминами и понятиями курса.

9-8 баллов - студентом дан ответ с существенными ошибками или не представлен ответ по существенным аспектам экзаменационного задания; студент не способен самостоятельно обнаружить и/или исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя; студент демонстрирует знание и владение частью основных терминов и понятий курса.

7-6 баллов - студентом дан ответ с существенными ошибками или не представлен ответ по существенным аспектам экзаменационного задания; студент не способен самостоятельно обнаружить и/или исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя; студент демонстрирует понимание основных терминов и понятий курса, теоретического материала отдельных разделов программы курса со значительной помощью преподавателя.

5-4 балла - студентом дан ответ с существенной ошибкой/ошибками или не представлен ответ по существенным аспектам экзаменационного задания; студент не способен самостоятельно обнаружить и/или исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя;

3-1 балл - ставится студенту, обнаружившему существенные пробелы в знании основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки, неспособность применить теоретические знания при решении практических заданий.

0 баллов - ставится студенту, обнаружившему отсутствие знаний теоретического материала, а также неспособность применить теоретические знания при решении практических заданий.

Балл внутри критерия начисляется в зависимости от количества замечаний к решению.

Перечень тем/модулей, по которым проводится контрольное мероприятие	Форма и описание контрольного мероприятия	Балловая стоимость контрольного мероприятия и критерии начисления баллов
Модуль 1, 2.	Тестовые задания Форма проведения аудиторно, письменно. 6 тестов (по каждой теме), состоящие из 10 вопросов закрытого типа.	За выполнение всех тестов можно максимально набрать 24 балла. Критерии начисления баллов за один тест: 4 балла – необходимо правильно ответить не менее чем на 9 вопросов из 10; 3 балла – необходимо правильно ответить не менее чем на 7 вопросов из 10; 2 балла – необходимо правильно ответить не менее чем на 5 вопросов из 10; 1 балл – необходимо правильно ответить не менее чем на 3 вопроса из 10; <i>Студенты, ответившие менее чем на 3 вопроса, получают 0 баллов.</i>
Темы 4-8	Выполнение практического задания. Задание выполняется студентами в малых группах внеаудиторно. По результатам выполнения задания студенты делают презентацию доклада. Студентам необходимо выполнить задание в письменном виде и по результатам выступить с аналитическим докладом. Всего курсом предусмотрено в общей сложности 8 заданий. В среднем на одном занятии разбирается	Максимальная сумма баллов за данное мероприятие: 16 баллов. Студенты излагают все возможные варианты выполнения предложенного задания, аргументируя свой ответ, демонстрируя способность к практическому применению теоретических знаний, знания действующего законодательства. В зависимости от правильности, полноты и аргументированности ответа, баллы могут выставляться в следующем количестве: 16,12,8,4,0. <u>Критерии начисления баллов:</u> 16 баллов - полный, развернутый, аргументированный и правильный ответ/решение, учитывающее полученные теоретические знания и примеры из практики; студенты свободно оперируют терминами и понятиями курса, соотносят их; демонстрирует систематизированные знания программного теоретического материала. 12 баллов - с несущественными замечаниями дан развернутый, аргументированный и правильный ответ/решение, учитывающее полученные теоретические знания и примеры из практики; студенты свободно оперируют терминами и понятиями курса, соотносят их; демонстрирует систематизированные знания программного

	<p>одно задание Студенты делятся на 8 групп. <i>Каждая группа должна выполнить 1 задание.</i> Руководитель группы (капитан команды) для получения максимальной балловой стоимости должен эффективно организовать групповую работу, в т. ч. распределить роли внутри группы. По результатам выполнения задания каждый член группы получает одинаковое количество баллов.</p>	<p>теоретического материала. 8 баллов – ставится студентам за развернутый, аргументированный ответ/решение с существенной ошибкой или аргументированный правильный ответ/решение с отсутствием раскрытия отдельного аспекта поставленного задания; при этом студентами применены теоретические познания по курсу, они свободно оперируют терминами и понятиями курса, соотносят их; демонстрируют уверенные знания основного программного теоретического материала. 4 балла – ставится студентам за развернутый, аргументированный ответ/решение с существенной ошибкой или аргументированный правильный ответ/решение с отсутствием раскрытия отдельного аспекта поставленного задания; при этом студентами применены теоретические познания по курсу, они на достаточном уровне оперируют терминами и понятиями курса, соотносят их; демонстрируют достаточные знания основного программного теоретического материала 0 баллов – ставится студентам, если ответ или решение даны с существенными принципиальными ошибкой/ошибками или не предоставлен ответ по существенным аспектам задания; студенты демонстрируют отсутствие понимания основных терминов и понятий курса, имеют существенные пробелы в знании учебного материала.</p>
<p>Темы 1-8</p>	<p>Устный опрос, который проводится в начале каждого практического занятия. Виды опроса: - понятийный опрос; - ответ на теоретический; - дополнение при ответах на занятии; - участие в дискуссии на семинарском занятии; - и иные формы.</p>	<p>Максимально за ответы на устные вопросы можно получить 10 баллов. Баллы начисляются за работу студента на практическом занятии в целом. Максимальный балл за одно занятие – 2 балла. Критерии начисления баллов: 2 балла – студент знает изученный материал в рамках основной и дополнительной литературы и не допускает ошибок в его воспроизведении, демонстрирует культуру участия в дискуссии по проблемным вопросам изучаемой темы (в том числе умение вести диалог, высказывать и аргументировано отстаивать свою позицию), свободно владеет понятийно-терминологическим аппаратом учебного курса; 1,5 балла – студент знает изученный материал в рамках основной и дополнительной литературы и при ответе не допускает серьезных ошибок, легко устраняет отдельные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя; демонстрирует культуру участия в дискуссии по проблемным вопросам изучаемой темы (в том числе умение вести диалог, высказывать и аргументировано отстаивать свою позицию), свободно владеет понятийно-терминологическим аппаратом учебного</p>

		<p>курса; 1 балл – студент знает материал в рамках основной литературы, но испытывает затруднение при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя; 0,5 балла – студент знает материал в рамках основной литературы, но испытывает затруднение при его самостоятельном воспроизведении и не может ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя; 0 баллов – у студента имеются отдельные представления об изученном материале в рамках основной литературы, но большая часть материала не усвоена <i>либо полное незнание студентом пройденного материала.</i></p>
--	--	--

Итоговый рейтинг выставляется с учетом результатов промежуточной аттестации (сдачи зачета) и текущей успеваемости студента:

- оценка «не зачтено» - до 39 баллов включительно;
- оценка «зачтено» - от 40 до 100 баллов

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Для успешного освоения дисциплины обучающимся необходимо посещать лекционные занятия, изучать основную и дополнительную литературу, своевременно выполнять тестовые задания и задачи, в случае затруднений консультироваться с преподавателем.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1. Основная литература:

1) Шарапова, Т. В. Основы теории управления : учебное пособие для вузов / Т. В. Шарапова. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 210 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-01620-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/415534>

9.2. Дополнительная литература:

1) Основы управления в правоохранительных органах: Практикум / Ежова О.Н., Улендеева Н.И., Грязнов С.А. - Самара:Самарский юридический институт ФСИН России, 2016. - 95 с.: Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/940730>

2) Актуальные проблемы организационной культуры правоохранительных органов. Строение. Управление. Модели : учебник для студентов вузов / А.И. Бастрыкин [и др.]. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 311 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1025532>

Электронные учебные издания доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

9.3. Нормативно-правовые и правоприменительные акты:

Нормативно-правовые акты (основные):

1. Конвенция о гражданско-правовой ответственности за коррупцию (г.Страсбург 04.11.1999г.) //Собрание законодательства РФ. -2009. - №20. Ст.2395.

2. Конвенция ООН против коррупции от 31 октября 2003 года // СЗ РФ 2006.№26. Ст. 2780.
3. Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года // Совет Европы Россия. 2002. №2.
4. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 года №51/59 «Борьба с коррупцией» // СПС «Гарант».
5. Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности // Собрание законодательства РФ. 2004. №40. ст. 3882.
6. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (принят резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 12 декабря 1996 года) // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. М., 1997. С. 126-128.
7. Руководящие принципы для предупреждения организованной преступности и борьбы с ней (приняты восьмым Конгрессом ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, Гавана, 27 августа – 7 сентября 1990 года) // Официальное издание Организации Объединенных Наций. Нью-Йорк, 1992.
8. Руководящие принципы, касающиеся роли лиц, осуществляющих судебное преследование (приняты восьмым Конгрессом ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, Гавана, 27 августа –7 сентября, 1990 года) // Официальное издание Организации Объединенных Наций. Нью-Йорк, 1992.
9. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 45/107 от 14 декабря 1990года «Международное сотрудничество в области предупреждения преступности и уголовного правосудия в контексте развития» // Официальное издание Организации Объединенных Наций. Нью-Йорк, 1992.
10. Декларация о борьбе с коррупцией и взяточничеством в международных коммерческих операциях (принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 51/191 от 16 декабря 1996 года) // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. М., 1997. С. 122-125.
11. Меры по борьбе с коррупцией. Меры по борьбе с отмыванием денег. Планы действий по осуществлению Венской декларации о преступности и правосудии: ответы на вызовы XXI века (приняты резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 15 апреля 2002 года). // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. М., 2002. С. 138-142.
12. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 55/61 от 4 декабря 2001 года «Эффективный международно-правовой документ против коррупции» (по докладу Третьего комитета A/55/593). // Московский журнал международного права. 2002. № 2. С. 227-231.
13. Конвенция Совета Европы «Об уголовной ответственности за коррупцию». // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. 1995. С. 297-315.
14. Конвенция Совета Европы «О гражданско-правовой ответственности за коррупцию». // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. С. 316-323.
15. Двадцать принципов борьбы с коррупцией (приняты Кабинетом министров Совета Европы 6 ноября 1997 года). // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. М., 1998. С. 322-346.
16. Рекомендация Комитета министров Совета Европы от 6 октября 2000 года № R (2000) 19 «Комитет министров – государствам-членам о роли прокуратуры в системе уголовного правосудия» (принята Комитетом министров Совета Европы 6 октября 2000 года на 724-м заседании представителей министров). // Совет Европы и Россия. 2000. № 2.
17. Единые правила против коррупции при финансировании политических партий и избирательных кампаний (приняты Комитетом министров Совета Европы 8 апреля 2003

- года). // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. М., 2004. С. 357-360.
18. Конвенция о борьбе с дачей взяток иностранным государственным должностным лицам при осуществлении международных деловых операций (принята Организацией экономического сотрудничества и развития 21 ноября 1997 года). // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. М., 1998. С. 324-555.
19. Модельный Уголовный кодекс. Рекомендательный законодательный акт для Содружества Независимых Государств (принят на 7-м пленарном заседании межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ 17 февраля 1996 года). // Приложение к «Информационному бюллетеню». 1996. № 10. С. 216.
20. Модельный закон о борьбе с коррупцией. Принят на тринадцатом пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ (Постановление №13-4 от 3 апреля 1999 года). // СПС «Консультант -Плюс».
21. Модельный закон СНГ «Об основах законодательства об антикоррупционной политике» от 15 ноября 2003 года. // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. М., 2004. С. 398-430.
22. Модельный закон «О борьбе с коррупцией» (принят на XIII пленарном заседании МПА СНГ 3 апреля 1999 года). // Международно-правовые основы борьбы с коррупцией и отмыванием преступных доходов: Сб. документов. М., 1999. С. 431-443.
23. Конституция Российской Федерации. М., Аспект. 2014.
24. Декрет СНК РСФСР «О взяточничестве» от 8 мая 1918 года. // СУ РСФСР. 1918. №35. Ст. 467.
25. Декрет СНК РСФСР от 16 августа 1921 года «О борьбе со взяточничеством». // Сборник материалов по истории социалистического уголовного законодательства (1917 – 1937 гг.) М., 1938..
26. Федеральный закон от 25 ноября 1996 года № 135-ФЗ «О ратификации Соглашения о партнерстве и сотрудничестве, учреждающего партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейским сообществом и его государствами-членами, с другой стороны». // Ст.5494. СПС Консультант Плюс.
27. Уголовный кодекс Российской Федерации. № 63-ФЗ от 13.06.1996г. (в ред. от 03.02.2014) // Собрание законодательства РФ. - 1996.-№ 25. Ст.
28. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. № 195-ФЗ от 30.12.2001г. (в ред. от 02.04.2014) //Собрание законодательства РФ. - 2002.- №1. Ст.1.
29. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004г. №79-ФЗ (в ред. от 02.04.2014) //Собрание законодательства РФ. - 2004.-№31. Ст.3215.
30. Федеральный закон РФ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» от 02.05.2006г. № 59-ФЗ (в ред. от 02.07.2013) // Собрание законодательства РФ. - 2006.-№ 19.Ст.2060.
31. Федеральный закон от 26 июля 2006 года № 135-ФЗ (ред. от 06.12.2014) «О защите конкуренции». // СПС «Консультант Плюс».
32. Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ (ред. от 03.05.2012) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Ст.6249. // СПС «Консультант Плюс».
33. Федеральный закон от 08 августа 2001 года № 128-ФЗ (ред. от 29.12.2010) «О лицензировании отдельных видов деятельности» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2011).// СПС» Консультант Плюс».
34. Федеральный закон от 03 апреля 1995 года № 40-ФЗ (ред. от 08.12.2011) «О Федеральной службе безопасности». Ст. 1269. // СПС «Консультант Плюс».

35. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. N 3-ФЗ "О полиции". Федеральный закон от 14 октября 2014 г. N 307-ФЗ. // СПС «Консультант Плюс».
36. Федеральный закон от 7 августа 2001 года № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем» (с последующими изменениями и дополнениями). // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 33 (Часть 1). Ст. 3418.
37. Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». // СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.
38. Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями). // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.
38. Федеральный закон от 11 января 1995 года № 4-ФЗ «О Счетной палате Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1995. № 3. Ст. 167.
39. Федеральный закон от 10 февраля 1999 года № 31-ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 1999. № 7. Ст. 878.
40. Федеральный закон от 25 декабря 2008 года №273 –ФЗ «О противодействии коррупции». //СЗ РФ 2008. №52 (Ч.1). Ст. 6228.
41. Федеральный закон от 7 августа 2001 года №115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем». // СЗ РФ 2001. №33 (Часть 1). Ст. 3418.
42. Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». // СЗ РФ. 2004. №31. Ст.3215.
43. Указ Президента Российской Федерации от 4 апреля 1992 года «О борьбе с коррупцией в системе государственной службы». // Информационно-правовая справочная система «Гарант».
44. Указ Президента Российской Федерации от 12 июля 1992 №1355 «О государственных надзорных органах». // СПС «Консультант Плюс».
45. Указ Президента РФ от 6 июня 1996 года № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» (с последующими изменениями и дополнениями). // СЗ РФ. 1996. № 24. Ст. 2868.
46. Указ Президента РФ от 8 апреля 1997 года №305 «О первоочередных мерах по предотвращению коррупции и сокращению бюджетных расходов при организации закупки продукции для государственных нужд» // СЗ РФ 1997. №15. Ст.1756.
47. Указ Президента Российской Федерации от 19 сентября 1997 года № 1037 «О межведомственных комиссиях Совета безопасности Российской Федерации по борьбе с преступностью и коррупцией». // Информационно-правовая справочная система «Гарант».
48. Указ Президента РФ от 8 апреля 1997 года № 305 «О первоочередных мерах по предотвращению коррупции и сокращению бюджетных расходов при организации закупки продукции для государственных нужд». // СЗ РФ. 1997. № 15. Ст. 1756.
49. Указ Президента РФ от 24 ноября 2003 года № 1384 «О совете при Президенте РФ по борьбе с коррупцией». // СПС «Консультант Плюс».
50. Указ Президента РФ от 3 марта 2007 года №269 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов». //СПС «Консультант Плюс».
51. Указ Президента Российской Федерации от 19 июля 2008 года №815 «О противодействии коррупции» [электронный ресурс]. // www.kremlin.ru
52. Указ Президента РФ от 03.12.2013 N 878 "Об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции" . «// СПС «Консультант Плюс». Указ Президента РФ от 10 марта 2009 года №261 «О федеральной программе

«Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013) годы»). // СЗ РФ. 2009. №11. Ст. 127.

53. Указ Президента РФ от 02.04.2013 N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции"".// СПС «Консультант Плюс».

54. Указ Президента РФ от 23.06.2014 N 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» ".// СПС «Консультант Плюс».

55. Указ Президента РФ от 11.04.2014N 226 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы".// СПС «Консультант Плюс».

56. Распоряжение Президента РФ от 6 декабря 2003 года № 581-рп «О подписании Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции». // СПС «Консультант Плюс».

57. Постановление Правительства РФ от 12 августа 2005 года №509 «О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, а также комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых федеральными государственными органами». //СЗ РФ. 2005. №34. Ст. 3503.

58. Распоряжение Правительства РФ от 20 февраля 2006 года №229-р «Об официальном сайте Российской Федерации для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для федеральных государственных нужд». // СЗ РФ 2006. №9. Ст.1054.

59. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 10 марта 2000 года № 164-III ГД «О Комиссии Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по борьбе с коррупцией» (с последующими изменениями и дополнениями). // СЗ РФ. 2000.

60. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 26 декабря 2001 года № 2287-III ГД «О Федеральном законе «О внесении изменений и дополнений в Уголовный кодекс РСФСР и Уголовно-процессуальный кодекс РФ в связи с принятием Федерального закона «О борьбе с коррупцией» (проект № 95038685-1)». // СЗ РФ. 2002. №1. Ст.10.

61. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2005 года № 221 « О Правилах оказания услуг почтовой связи». // СЗ РФ. 2005. № 17. Ст. 1556.

9.4. Перечень современных профессиональных баз данных:

1. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html>;
2. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
3. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
4. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
5. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
6. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
7. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

9.5. Перечень информационных справочных систем:

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».

9.6. Перечень электронных библиотечных систем:

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Перспект».

Издания электронных библиотечных систем доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

9.7 Перечень лицензионного программного обеспечения:

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows (до15.02.2024);
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

9.8 Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации при проведении занятий лекционного типа:

По дисциплине имеются учебно-наглядные пособия: схемы по модулям «Природа управленческих воздействий»; «Специфика управления в сфере правоохранительной деятельности».

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины, в том числе оборудование и технические средства обучения.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, видеонаблюдение
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство