МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Уральский государственный экономический университет»

**Контрольная работа**

по дисциплине: «Этика государственной и муниципальной службы».

Исполнитель**:** студент Абрамова Н.М.

Группа ГМУс-16ТД

#### Преподаватель: Чупина В.А.

Екатеринбург

2019

**Содержание**

1.Генезис понятия профессиональной культуры............................................3

2. Концептуальные подходы к определению профессиональной культуры. ..9

3.Нормативные требования к профессиональной культуре государственного и муниципального служащего. Основные нормативно-правовые акты.................................................................................................................10

Выполните практические задания.................................................................13

Выполните тест.....................................................................................................16

Список используемых источников…………………………………..................19

1. **Генезис понятия профессиональной культуры**.

Латинское слово «cultura» вошло в обиход европейской мысли лишь во второй половине XVIII в., когда латынь перестала быть живым языком и даже универсальным средством интеллектуально-ученых общений образованных людей. Понятие имеет множество значений в различных областях. В основном, под [культурой понимают области человеческой деятельности](http://topuch.ru/osnovnie-osobennosti-antichnoj-civilizacii-ee-otlichie-ot-civi/index.html), связанные с самовыражением (религиозный культ, подражание) человека, проявлением его субъективности (характера, компетентностей, навыков, умений и знаний). В современном мире под «культурой» обычно понимается сложный, трудный и многообразный способ человеческой деятельности, человеческих отношений, всего социального бытия людей. Любая сфера человеческой деятельности может быть охарактеризована с точки зрения ее культурной значимости и ценности для человека и его бытия. Диапазон значений культуры поистине безграничен. Чаще всего культура осмысливается через категорию «деятельность» с подчиненными ей понятиями: субъект, объект, отношения. В этом смысле речь может идти о «культуре быта», «культуре производства», «профессиональной культуре», «культуре управления».   
 Вопросы профессиональной культуры традиционно занимали важное место во все исторические эпохи. Уже в древнеиндийской мудрости можно найти рассуждения о том, каким должен быть жрец, а в античной, каким должен быть ремесленник, воин. Но общее понятие о профессии, профессионализации труда, образовании и личности начали формироваться только в Новое время в произведениях А. Смита, А. Сен- Симона, Р. Оуэна, обнаруживших нивелирующую профессионализацию формировавшегося индустриального производства. Затем оно получает разработку в трудах К. Маркса, Э. Дюркгейма, рассмотревших, соответственно, влияние общественного разделения труда на профессии и профессии на мораль, М. Вебера, исследующего профессиональную культуру бюрократии.  
 В Западной Европе в середине XVIII в. (эпоха Просвещения) выделились две противоположные точки зрения на культуру, которые и сегодня имеют своих приверженцев. Сторонники первой (Ж.-Ж. Руссо, Ф. Ницше, 3. Фрейд, Ж.-П. Сартр) рассматривали культуру как средство закабаления человека, превращения его в послушное орудие чуждых и враждебных ему сил. Сторонники второй (в XX в. ее придерживаются У. Ростоу, Р. Арон, Д. Белл, А. Печчеи) считали культуру средством облагораживания человека, превращения его в носителя цивилизационного начала. Но как бы ни были различными мнения, мыслители сходились в том, что понятие культуры отражает подлинно человеческую сущность общества, а не просто его биологическую природу. И не случайно культуру называют второй природой, как бы подчеркивая, что она создана трудом человека.

В литературе существует множество определений культуры, сегодня их насчитывается несколько сотен. Пытаясь дать более глубокий анализ этому социальному явлению, ученые предложили несколько подходов к изучению культуры: аксиологический (ценностный), системно-структурный, функциональный, семиотический, праксиологический . Эти подходы правомерны и плодотворны, когда изучается какая-либо отдельная сторона общества, высвечиваются те или иные грани культуры, поэтому было бы неверно считать их альтернативными.

Термин «профессиональная культура» – предмет анализа таких наук, как: культурология, психология, философская антропология, экономика, педагогика, социология.  
 В теоретико-методологическом плане понятие «профессиональная культура» трактуется исходя из многомерности его содержания, на основе ряда концептуальных подходов.

У истоков исследования проблемы профессиональной культуры стояли О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, М. Вебер, Т. Парсонс. В исследованиях И. Ансоффа, Т. Питерса, Р. Уотермана профессиональная культура анализируется в рамках организационно-управленческой деятельности. В концепциях Ф. Тейлора и А. Фойля профессиональная культура выступает уровнем профессионализма, а образование, специальные познания, администраторские способности, компетентность, интеллектуальные способности являются индикаторами профессиональной культуры.

Рассмотрение профессиональной культуры с точки зрения комплекса социальных ролей, [выполняемых в системе общественного производства](http://topuch.ru/lekciya-1-harakteristika-predpriyatij-obshestvennogo-pitaniya/index.html), присуще исследованиям Г. Минцберга, Д. Маккена, Ч. Марджарисона.  
 На современном этапе развития исследований проблемы профессиональной культуры, необходимо рассмотреть научные позиции И.М. Моделя, А.И. Кравченко, Г.М. Евелькина. И.М. Модель в структуре профессиональной культуры выделяет две стороны – праксиологическую (профессиональные навыки, умения, знания, профессиональное сознание, мировоззрение) и духовную, элементами которой являются профессиональная мораль и профессиональная эстетика. В целом, по мнению И.М. Моделя, в профессиональной культуре представлены как духовная, так и материальная сторона, характеризующая профессиональные навыки и умения обращения с материальными средствами труда.

Профессиональной культурой, по утверждению А.И. Кравченко, должен обладать каждый, кто занят оплачиваемой работой, неважно, в общественном или частном секторе. Она включает совокупность специальных теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда. Степень владения профессиональной культурой выражается в квалификации и квалификационном разряде. Необходимо различать: а) формальную квалификацию, которая удостоверяется сертификатом (диплом, аттестат, удостоверение) об окончании определенного учебного учреждения и подразумевает систему необходимых для данной профессии теоретических знаний, б) реальную квалификацию, получаемую после нескольких лет работы в данной области, включающую совокупность практических навыков и умений, т. е. профессиональный опыт.

Действительно, в условиях рыночных отношений становятся востребованными такие качества специалиста, как высокий уровень профессиональной компетентности, широкий профессиональный кругозор, уровень его технологической, общекультурной подготовки и психологической подготовленности, умение творчески и продуктивно использовать знания и умения. В профессиональной культуре находит свое выражение не только связь и взаимодействие общества, личности и профессии, но и вся индивидуальная культура человека. Оценивая роль и место культуры личности в системе, обеспечивающей профессиональную эффективность, Г.М. Евелькин указывает на то, что в этом случае необходима оценка общей культуры профессионала через признаки проявления вовне таких личностных показателей, как социальная, политическая, экономическая, экологическая и духовная составляющая индивидуальной культуры. «Одновременно мы сталкиваемся с необходимостью оценки специфической – профессиональной культуры, характеризующей определенное профессиональное сообщество».  
 Таким образом, рассмотрев научные позиции выше представленных авторов мы пришли к следующему, что профессиональная культура определяется не только через профессиональную деятельность, но и как неотъемлемый элемент общей культуры личности, а, следовательно, профессиональную культуру возможно представить как совокупность мировоззренческих установок и специальных знаний, ценностных ориентаций личности, которые находят свое проявление в её трудовой деятельности и обеспечивают её более высокую эффективность. Так, Д.А.Ерохина утверждает, что профессиональная культура выступает своеобразным отражением и специфической модификацией общей культуры человека в его профессиональной деятельности. Граница между общей и профессиональной культурой достаточно условна и прозрачна. Очевидно, что профессиональная культура, [являясь частью общей культуры индивида](http://topuch.ru/referat-po-discipline-fizicheskaya-kuletura-pervaya-pomoshe-pr/index.html), может иметь определяющее значении в развитии общей культуры, так, соответственно, и общая культура предопределяет особенности формирования и развития профессиональных навыков, профессионального мышления и поведения. Далее следует рассмотреть научные позиции следующих авторов И.Ф. Исаев, В.А. Сластенин, И.А. Зимняя.

И.Ф. Исаев и В.А. Сластенин, основываясь на три направления изучения культуры, с точки зрения которых она рассматривается: как совокупность материальных и духовных ценностей, как специфический способ человеческой деятельности, как процесс творческой самореализации сущностных сил личности, выделяют три аспекта исследования профессионально культуры: аксиологический, технологический и личностно-творческий.   
 Аксиологический аспект обусловлен тем, что каждому виду человеческой деятельности как целенаправленной, мотивированной, культурно организованной присущи свои основания, оценки, критерии и способы оценивания. Этот аспект культурологического подхода предполагает такую организацию педагогического процесса, которая обеспечивала бы изучение и формирование ценностных ориентаций личности. Последние представляют собой устойчивые, инвариантные, определенным образом скоординированные образования («единицы») морального сознания, основные его идеи, понятия, «ценностные блага», выражают суть нравственного смысла человеческого бытия и опосредованно наиболее общие культурно-исторические условия и перспективы.  
 Технологический аспект связан с пониманием культуры как специфического способа человеческой деятельности. Именно деятельность является тем, что имеет всеобщую форму в культуре, её первой всеобщей определенностью. Категории «культура» и «деятельность» исторически взаимообусловлены. Достаточно проследить эволюцию человеческой деятельности, ее дифференциацию и интеграцию, чтобы убедиться в развитии культуры. Культура в свою очередь, являясь универсальной характеристикой деятельности, как бы задает социально-гуманистическую программу и предопределяет направленность того или иного вида деятельности, ее ценностных типологических особенностей и результатов. Таким образом, освоение личностью культуры предполагает и освоение способов практической деятельности в виде технологий деятельности специалиста.  
 Личностно-творческий аспект обусловлен объективной связью индивида и культуры. Индивид – носитель культуры. Он не только развивается на основе объектированной сущности человека (культуры), но и вносит в нее принципиально новое, то есть становится субъектом исторического творчества. В связи с этим освоение культуры следует понимать как проблему изменения самого человека, его становления как творческой личности.

С точки зрения позиции И.Ф. Исаева, культурологический подход к исследованию проблем педагогического образования рассматривается как совокупность теоретико-методологических положений и организационно- педагогических мер, направленных на создание условий по освоению и трансляции ценностей и технологий, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности личности специалиста педагогической сферы и его творческое саморазвитие.

И.А. Зимняя предлагает ряд профессиональных качеств, по которым можно классифицировать компоненты профессиональной культуры. В предлагаемой ей модели три уровня. Базовый – интеллектуально-обеспечивающий (основные мыслительные операции на уровне нормы развития). В соответствии с этим блоком выпускник образовательного учреждения (вуза) должен характеризоваться как минимум нормой развития таких мыслительных действий (умственных операций).  
И.А. Зимняя включает в состав профессиональной культуры пять наиболее крупных структурных единиц, среди которых: профессионально-деятельностный тезаурус или доктринальное ядро знаний; умение выделять [профессиональную ситуацию из многообразия других](http://topuch.ru/uchebnik-m-ao-centr-yurinfor/index.html); понимание и осмысление сущности и ценности получаемых знаний (философия профессиональной деятельности); умение применять всю номенклатуру средств и методов профессиональной деятельности; готовность к саморазвитию и самосовершенствованию (рефлексивные умения).

Подводя итог всему выше изложенному, необходимо отметить следующее, что сущностные характеристики профессиональной культуры разобщены, нет единого основания в выделении структурных и функциональных компонентов.

1. **Концептуальные подходы к определению профессиональной культуры.**

Концептуальная модель реализации компетентностного подхода в формировании культуры профессиональной деятельности будущего специалиста на основе компетентностного подхода:  
- сконструирована на принципах: культуроличностного выбора и самоопределения в культуре (развитие механизмов профессионального самоопределения, активизация разных видов рефлексии, актуализация нерефлексивных форм самоопределения, динамика ценностно- смысловых образований студента, движение к ценностям, закрепленным в культуре); субъектности (включение в содержание образования жизненного и профессионального опыта субъектов, активизация потребностно-мотивационной сферы будущего специалиста, формирование навыков целеполагания, формирование ответственности за свое профессиональное и личностное развитие); преобразования имеющихся и выработка новых личностно- профессиональных ориентиров (переосмысление и перестройка личностно-профессионального опыта студента, изменение его социально-профессиональной позиции, использование ситуаций кризиса компетентности и самоопределения); рефлексии (актуализация процессов самооценки, самоопределения и самореализации посредством проблемно-нестандартных ситуаций), включает целевую, содержательно-операциональную и результативно-оценочную подсистемы и позволяет целостно представить процесс и обеспечить его реализацию на практике.  
- выполняет в образовательном процессе следующие функции: определяет направления действий участников по формированию культуры профессиональной деятельности будущего специалиста и их целевые ориентиры; определяет связи между отдельными исполнителями и их группами; выявляет средства контроля над ходом работы и условия их выполнения; обеспечивает предвидение возможных угроз достижения поставленных целей; содействует выработке решений при корректировке фактического хода работ на каждой стадии формирования культуры профессиональной деятельности будущего специалиста.

1. **Нормативные требования к профессиональной культуре государственного и муниципального служащего. Основные нормативно-правовые акты.**

Нормативное регулирование требований к служебному поведению определяется утвердившийся политической и правовой системой, т.е. требования не должны в первую очередь противоречить нормам права, представленным в Конституции Российской Федерации, концепции прав человека.  
 Основные требования к профессиональной культуре государственного и муниципального служащего закреплены федеральным законом от 27 июля 2004г №79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В ч.1 ст.18 вышеуказанного закона определены основные требования к служебному поведению государственного гражданского служащего, которые в основном повторяют положения указа Президента российской Федерации от 12 августа 2002г. № 885.

Гражданский служащий обязан:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности;

3) осуществлять профессиональную служебную деятельность в рамках установленной законодательством Российской Федерации компетенции государственного органа;

4) обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко [всем физическим и юридическим лицам](http://topuch.ru/testi-dlya-tekushego-kontrolya-uspevaemosti-studentov/index.html), не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, гражданам и организациям и не допускать предвзятости в отношении таких объединений, групп, граждан и организаций; (п. 4 в ред. Федерального закона от 22.10.2013 N 284-ФЗ)

5) не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;  
6) соблюдать ограничения, установленные настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами для гражданских служащих;  
7) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций;  
8) не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство;  
9) проявлять корректность в обращении с гражданами;  
10) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

11) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

12) способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;  
13) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа;  
14) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Дальнейшее развитие вопросов профессиональной культуры государственных служащих получило в указе Президента РФ от 1 июля 2010 г. №821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих РФ и урегулированию конфликта интересов», которым было утверждено Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих РФ и урегулированию конфликта интересов. Присоединение к международным правовым актам обязывает РФ привести свое законодательство в соответствии с международными, в частности, разрабатывать и осуществлять эффективную и скоординированную политику противодействия коррупции. Начало масштабной работы в этом направлении было положено Президентом РФ Д,А, Медведевым в июле 2008г. С утверждением Национального плана противодействия коррупции. Также, Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010г. (протокол №21). Типовой кодекс сегодня служит основой для формирования должностей морали в сфере государственной и муниципальной службы, уважительного отношения к государственной и муниципальной службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля

**Выполните практические задания**

1. Опишите [свои действия в ситуации](http://topuch.ru/medicinskaya-podgotovka/index.html), когда вы неожиданно получили трудное задание, которое надо выполнить с ограниченное время и с незнакомыми людьми.

**Ответ:**

Во-первых, узнать способности членов группы;

Во-вторых, разделить функциональные обязанности среди членов группы исходя из способностей членов группы;

В-третьих, определить время выполнения работы;

И в конце, выполнить задание.

2.Опишите варианты своих действий в ситуации, когда вы работаете в группе и у вас возникают проблемы.

**Ответ:**  
Поиск решения проблемы является основополагающим фактором дальнейшего развития группы. Если источник проблемы – это разные взгляды на работу, рабочий процесс, цели команды, то наиболее лояльным считается: поговорить, определить зону, объемы конфликта, потом постараться решить его или прийти к компромиссу с минимальными ущербами для работы.   
Если проблемы носят личностных характер, то лучшим вариантом для достижения цели группы будет решение проблемы с помощью руководства или третьего, нейтрального лица.

3.Разработать алгоритм проведения мозгового штурма при выработке решений.

**Ответ:**

1.Формирование «ударной» группы.

Это подготовительный этап, во время которого набираются люди для проведения брейнсторминга, распределяются роли и выбирается ведущий. По какому принципу выбирать участников брейнсторминга? Все зависит от задачи, которую вы хотите решить. Можно пригласить весь отдел, которого касается этот вопрос. Но лучший вариант — подойти к заданию со всей ответственностью и отобрать именно тех людей, которые имеют непосредственное отношение к тематике вопроса.  
  
2. Постановка целей.

Постановка целей и задач, ради которых проводится данное мероприятие. Нужно максимально доходчиво и подробно разъяснить каждому участнику суть проблемы, чтобы свести к минимуму непонимание. Дайте как можно больше исходных данных. Это послужит толчком к началу обсуждения  
  
3. Разминка перед стартом.

Точно так же, как мышцы требуют разогрева перед изнурительной тренировкой, мозгам нужна разминка перед активной творческой деятельностью. Поэтому важно раскачать группу до старта брейнсторминга. Роль «заводилы» должен взять на себя ведущий.  
 Как «разогреть» мозг? Можно несколько минут поиграть в любую групповую игру: фанты, ассоциации и т.п. Это позволит настроиться на правильный лад и задать темп основной части мозгового штурма.  
  
4. Генерация идей.

Это самый важный этап, от которого зависит конечный результат. Он состоит из активной, беспрерывной генерации идей. Причем любых идей, даже фантастических, нереальных, абсурдных. Крайне важно, чтобы процесс не провисал.

5. Оценка, классификация, отсеивание.

После активного брейнсторминга наступает этап оценки и ранжирования идей. Критерии классификации и оценивания принимают сами участники или ведущий. В идеале для таких целей должна создаваться отдельная группа сотрудников, но это не обязательное условие.  
 После того, как все предложения пересмотрены, самые слабые отсеиваются. В итоге должны остаться лучшие варианты. Сколько их будет, зависит исключительно от продуктивности мероприятия.  
  
6. Обсуждение и отбор рабочих вариантов.

Это заключительный этап, во время которого результаты мозгового штурма выносят на общее обсуждение. Тут речь идет о возможностях и перспективах реализации той или иной идеи. То есть, на этом моменте группа переключается из волны полета фантазии на волну рационального мышления.  
 Лучше, если эта часть работы будет проведена несколькими днями позже. Участникам нужно время для переваривания информации. Но [если вопрос не терпит отлагательств](http://topuch.ru/3-ni-odna-iz-religij-ne-yavlyaetsya-obyazatelenoj-vopros/index.html), финальное обсуждение можно провести по горячим следам.

**Выполните тест**

1.При представлении в деловой обстановке двух людей разного статуса соблюдается последовательность

а) вышестоящего представляют нижестоящему

**б) нижестоящего представляют вышестоящему**

в) статус в данном случае не имеет особого значения  
2.При обмене рукопожатием мужчина и женщина, имеющие одинаковый статус, должны следовать правилу

**а) женщина первой подаёт руку мужчине**

б) мужчина первым подает руку женщине

в) мужчина должен поцеловать женщине руку, а не обмениваться с ней рукопожатием  
3. Высота каблуков женских деловых туфель

а) не должна превышать 15 см

б) **не должна превышать 7 см**

в) деловые туфли должны быть без каблуков

4. Длина пиджака мужского костюма делового стиля

а) до середины бедра

б) закрывает бедро

**в) до кистей опущенных рук**

5. На визитной карточке, прикладываемой к подарку для делового партнера, следует сделать пометку

а) p.c.  
**б) p.f.**  
в) p.f.n.a.  
6. По правилам делового протокола, в автомобиле представительского класса самым почетным считается место

а) рядом с водителем

б) на заднем сидении, прямо за водителем

**в) на заднем сидении, справа по ходу движения**

7. Большой офисный стол круглой формы уместен

**а) на двусторонних переговорах**

б) на трех- и более сторонних переговорах

в) вообще не используется при проведении официальных переговоров

8. При встрече руководителя и подчиненного

а) [первым протягивает руку подчиненный](http://topuch.ru/metodi-rentgenodiagnostiki/index.html)

**б) первым протягивает руку руководитель**

в) не имеет значения

9. В дверь какого из кабинетов надо постучать перед тем, как войти

а) Где работают несколько человек

**б) Где Вам не назначена встреча**

в) Где о Вашем приходе доложили

10. Вы, мужчина, протянете для рукопожатия руку в следующей ситуации

а) если человек находится через стол от Вас

**б) если Вы гость, а перед вами хозяин и хозяйка**

в) если перед вами женщина

11. Встречая женщину в своем рабочем кабинете

а) **Вы встанете, встречая ее**

б) Вы поцелуете ей руку

в) Вы поприветствуете ее сидя **(если женщина рангом ниже)**

12. Вы не снимете головного убора

а) заходя в официальное учреждение

б) при представлении Вас

в) **садясь в автомобиль**

13. Вы можете позвонить деловому партнеру на личный телефон (**с 9 до 22**)  
а) в 8час 30 мин

**б) в 21 час 20 мин**

**в) в 9 час 10 мин**

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Амурская область в цифрах: Статистический сборник, часть 1 /. - Б., 2017 - 142c.

2. Аверин, А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие / А.Н. Аверин. - М.: Данисов и К, 2018. - 280 с.

3. Анимица Е.Г. Трудная дорога к государственной службе // Региональное управление и кадровая политика: проблемы совершенствования государственной и муниципальной службы. Тезисы докладов межрегиональной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2015. С. 194-197.

4. Борисов, Е.И. Прежде чем учить руководителей /Е.И. Борисов // Служба кадров. - 2016. - №1 - С. 51 - 54.

5. Букина, Н. Неформальный подход к обучению / Н. Букина // Служба кадров. - 2007. - №3 - С. 58-62.

6. Бердюгин, С. Новый обучающий проект / С. Бердюгин., Э. Макаров // Служба кадров. - 2017. - №3 С. 63 - 65.

7. Бабинцев, В.П. Региональная система развития кадров государственной и муниципальной службы/ В.П. Бабинцев // Образовательная политика. - 2006. - №4 С. 13 - 15.

8. Ботавина, Р.Н. Этика деловых отношений./Р.Н. Ботавина - М., 2001 г. - 185 с.

9. Бакштановский В.И. Профессиональная этика // Ведомости. Вып. 14: Этос среднего класса / В.И. Бакштановский, Н.Н. Карнаухов. Тюмень: НИИПЭ, 2018 - С. 154.

10. Богомолов А.С. Античная философия / А.С. Богомолов - М.: 2001

11. Губин, В.Д., Основы этики: Учебник./В.Д. Губин, Е.Н. Некрасовка - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2005. - 224 с.

12. Глазунова, Н.И. Система государственного управления: учебник для вузов / Н.И. Глазунова. - М.: Юнити - Дана, 2002. - 551 с.