

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Комплект рабочих программ дисциплин (модулей)
по основной профессиональной образовательной программе высшего
образования**

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль):
Кадровый менеджмент

Форма обучения:
очная

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «История России»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	15
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	28
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	31

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «История России» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «История России» ориентировано на получение обучающимися знаний о базовых категориях и проблематике современной исторической науки, на повышение уровня теоретико-исторического и социально-гуманитарного мышления студентов, на расширение их научного кругозора, на оценку и осмысление современных общественных, политических, экономических, духовных процессов в контексте опыта российской и мировой истории.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в базовую часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 и 2 семестрах.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «История» является формирование у обучающихся базовой системы знаний в области российской и мировой истории, выработка навыков исторического мышления, воспитание у студентов чувства гражданственности.

Задачи дисциплины:

- приобретение студентами знаний этапов, закономерностей и особенностей мирового исторического процесса;
- приобретение студентами знаний об особенностях протекания исторического процесса в России и её месте в мировой истории;
- приобретение знаний студентами о сущности и содержании основных категориальных понятий исторической науки;
- формирование у студентов навыков самостоятельной и коллективной работы по тематике и проблематике истории с использованием исторических источников;
- формирование у студентов системно-исторического подхода при восприятии и анализе общественных явлений мирового и российского процессов исторического развития;
- формирование навыков ведения дискуссии, аргументированного выражения своей собственной позиции, публичного ее представления.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5	УК-5.3. Воспринимает межкультурное разнообразие общества, опираясь на знания и умения социально-исторического характера	содержание основных этапов российской и мировой истории, важнейших исторических деятелей, даты и события для формирования гражданской позиции, отличительные и характерные черты исторических явлений, подходов, методов исторической науки	выстраивать причинно-следственные связи между историческими явлениями; устанавливать общие закономерности протекания исторических процессов	всестороннего анализа исторических явлений; навыками исторического мышления для выработки системного, целостного взгляда на конкретные исторические явления и проблемы для формирования гражданской позиции	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
1 семестр											
Тема 1. История как наука. Россия в мировом историческом процессе.	12	2								3	Эссе /10
Тема 2. От первобытности к Древнему миру: особенности исторического процесса на Древнем Востоке и в эпоху Античности.	12	3								4	Презентация /10
Тема 3. Средние века: особенности исторического развития стран Европы, Востока, Америки. Основные этапы становления российской государственности (IX–XV вв.).	12	2								3	Презентация / 5 Эссе/5 Практическое домашнее задание /10
Тема 4. Раннее Новое Время в мировой истории. Россия в XVI–XVII вв.	12	3								4	Эссе /10
Всего:	48	10								14	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час										Зачет (50)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										
2 семестр											
Тема 5. Особенности мирового исторического процесса в Новое время. Рождение и развитие Российской империи в XVIII-XIX столетиях.	12	2								3	Презентация /5 Практическое домашнее задание/10
Тема 6. Мировая и российская история в первой половине XX в.	12	3								4	Презентация /10
Тема 7. Мировая и российская история во второй половине XX в.	12	2								3	Презентация /10

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 8. Россия и мир в начале XXI в.	12	3								4	Эссе /5 Практическое домашнее задание /10
Всего:	48	10								14	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час											Зачет с оценкой (50)
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										
Всего	96	20								28	100
Контроль, час											Зачет Зачет с оценкой
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. История как наука. Россия в мировом историческом процессе.

История как наука. Функции истории как науки. Специальные исторические дисциплины. Методы изучения истории. Принципы получения исторических знаний. Методология истории. Мировой исторический процесс: закономерности и этапы. Место России в мировом историческом процессе. История России – неотъемлемая часть всемирной истории. Классическая и современная российская историческая наука. Современные дискуссии о месте России в мировом историческом процессе. Факторы самобытности русской истории.

Тема 2. От первобытности к Древнему миру: особенности исторического процесса на Древнем Востоке и в эпоху Античности.

Первобытность: от охоты и собирательства к земледелию и скотоводству. Понятие «первобытное общество», хронологические рамки, роль первобытного общества в человеческой истории. Палеолит. Мезолит. Неолит. Неолитическая революция. Проблемы антропогенеза, социогенеза. Первобытное искусство. Условия для возникновения цивилизации.

Древний Восток: политические, экономические, социальные и духовные особенности развития. Процессы политогенеза и этногенеза. Особенности развития регионов Древнего Востока. Ранняя и поздняя древность. Мировые империи. Осевое время, появление религий спасения. Древняя Греция и Древней Рим: политические, экономические, социальные и духовные особенности развития. Полис. Великая греческая колонизация. Кризис полиса и его причины. Александр Македонский и его держава. Эллинизм и его значение.

Варварский мир. Древний Рим – мировая держава. Этнокультурные и социальные процессы на территории Евразии. Начало эпохи великого переселения народов. Народы и древнейшие государства на территории России. Проблема этногенеза восточных славян. Западная и Восточная Римские империи. Распространение христианства, ранние представители патристики. Константин Великий. Кризис римского общества и его причины. Падение Западной Римской империи. Значение античной культуры.

Тема 3. Средние века: особенности исторического развития стран Европы, Востока, Америки. Основные этапы становления российской государственности (IX–XV вв.).

Место Средневековья во всемирном историческом процессе. Периодизация средневековья. Феодализм: понятие и особенности. Особенности развития Европы в эпоху средних веков (ранние средние века, классическое средневековье, поздние средние века): политические,

экономические, социальные и духовные. Варварские королевства и особенности их развития. Авары, арабы, венгры, норманны, славяне в Европе. Франкское королевство Меровингов. Пипиниды (Каролинги). Попытки создания единой Европы: империя Карла Великого, Священная Римская империя Оттона I. Верденский раздел. Имперская церковь.

Община-марка древних германцев. Натуральное хозяйство. Аллод. Бенефиций. Вассально-ленная система. Возникновение личной и поземельной зависимости. Роль христианской церкви в раннее средневековье. Монастыри и монашество.

Процессы централизации в Европе. Сословно-представительная монархия и её особенности. Кортесы, Парламент, Генеральные штаты. Великая хартия вольностей. Католическая церковь и её роль в средневековом обществе. Разделение христианской церкви. Борьба за инвеституру. Григорий VII и Генрих IV. Вормсский конкордат. Крестовые походы и их значение. Падение Константинополя. Военно-рыцарские ордена. Альбигойские войны. Инквизиция. Фома Аквинский и его предшественники. Филипп IV Красивый. Авиньонское пленение пап. Аль-Андалуз. Реконкиста. Города и их роль в развитии средневекового общества. Развитие ремесла и торговли. Цеховая структура. Крепостная зависимость. Коммунальное движение. Священная Римская империя германской нации. «Золотая булла». Гвельфы и гиббелины. Города-государства Италии. Романский и готический стиль. Университеты и их роль. Роджер Бэкон, Альбер Великий. Пьер Абеляр. Уильям Оккам.

Абсолютизм и его особенности. Складывание абсолютных монархий в Европе и особенности их развития в разных странах. Капетинги, Валуа, Плантагенеты. Столетняя война и её итоги. Жанна д'Арк. Война Алой и Белой розы. Тюдоры. Рождение капитализма в Италии. Медичи во Флоренции. Ганза. Фуггеры. Коммутация ренты. Мануфактура и её виды. Конец Ордена. Грюнвальдская битва. Окончание реконкисты. Католические короли Испании Фердинанд и Изабелла. Великие географические открытия. Складывание океанической цивилизации. Тордесильясский договор. Восстание Уота Тайлера, Жакерия, восстание Дольчино. Восстание чомпи. Великая схизма. Джон Уиклиф. Ян Гус. Гуситские войны. Преренессанс. Изобретение книгопечатания.

Европа на пороге Нового времени: изменения общественного сознания.

Средние века на Востоке: проблемы хронологии. Особенности Средневекового Востока: кочевники, ислам, мусульманская государственность, транзитная торговля. Особенности развития Византии в средние века: от Юстиниана Великого к династии македонской, династиям Комнинов, Палеологов. Падение Византии. Православие и его традиции.

Мусульманская государственность и её особенности при

выборных халифах, Омейядах, Аббасидах, в Османской империи, Иране. Особенности развития мусульманской культуры.

Монголы. Империя Чингисхана и её судьба. Тимур и судьба его завоеваний. Особенности развития в средние века Китая, Японии, Индии до эпохи проникновения европейцев: политические, экономические, социальные, духовные.

Торговые пути на средневековом Востоке и их значение.

Американский континент в эпоху до Колумба. Империи ацтеков, майя, инков.

Возникновение и этапы развития Древнерусского государства. Особенности внешнеполитических отношений, кочевники, Византия. Торговые пути «из варяга в греки» и «из варяг в арабы» и их значение.

Особенности политического, социально-экономического, духовного развития Древней Руси. Принятие христианства. Эволюция восточнославянской государственности в XI-XII вв. Владимиро-Суздальское княжество. Галицко-Волынское княжество.

Новгородская республика. Нашествие монголов. Русь между Востоком и Западом. Социально-политические изменения в русских землях в XIII-XV вв. Процесс централизации и его особенности на северо-востоке Руси. Возвышение Москвы, противостояние с Тверью. Деятельность первых московских князей. Москва, Золотая Орда и Великое княжество Литовское и Русское. Династическая война. Специфика формирования единого московского государства. Иван III. Падение Новгородской аристократической республики. Формирование сословной системы организации общества. Особенности древнерусской культуры. Торговые отношения Руси с Западом и Востоком.

Тема 4. Раннее Новое Время в мировой истории. Россия в XVI–XVII вв.

Понятие Нового времени и периодизация эпохи Нового времени. Особенности развития европейских государств в раннее Новое время: политические, экономические, духовные, социальные. Особенности абсолютизма в Европе: Англия, Испания, Франция, Священная Римская империя. Речь Посполитая. Карл V Габсбург. Франциск I. Генрих IV. Падение городов-государств в Италии. Крестьянская война в Германии. Анабаптизм. Создание европейских колониальных владений в Америке и Азии. Начало формирования колониальной системы. Противоречия между колонизаторами. Ост-Индские кампании и их владения. Торговые войны. Елизавета I Тюдор. Межгосударственные противоречия: Англия и Испания. Гибель «Непобедимой армады». Турецкая угроза.

«Новое дворянство» Англии и процессы огораживания. Первоначальное накопление капитала. Понятие и проблематика модернизации в истории.

Духовная революция – Возрождение и Реформация, особенности и значение. Важнейшие представители эпохи Возрождения и Северного

Возрождения. Мартин Лютер, Жан Кальвин. Генрих VIII. Протестантизм. Контрреформация. Игнатий Лойола. Тридентский собор. «Варфоломеевская ночь» и судьба гугенотов. Религиозные войны. Нантский эдикт.

Ришелье. Людовик XIV. Раскол Европы: Габсбурги и союзники, Евангелическая уния и союзники. Тридцатилетняя война и её значение. Альбрехт Валленштейн. Густав II Адольф. Вестфальский мир. Швеция-сильнейшее государство Европы к к. XVII века.

Буржуазные революции в Нидерландах и Англии и их значение. Пуритане. Герцог Альба. Филипп II. Вильгельм I Оранский. Карл I. Оливер Кромвель. «Славная революция». Вильгельм III Оранский. Тори и виги.

Развитие капиталистических отношений в экономике. Революция цен и её последствия. Меркантилизм и его значение.

Особенности развития Востока, Америки и Африки в эпоху проникновения европейцев: от обмена к завоеванию, зависимости, к закрытию страны (Индия, Китай, Япония, Юго-Восточная Азия). Особенности развития и значение Османской империи. Сулейман Великолепный. Американские владения европейцев и их развитие в XVI-XVII вв. Особенности развития Африканского региона.

Россия в XVI-XVII вв. Раннее Новое время. Особенности политического, экономического, социального и духовного развития Московского царства в XVI-XVII в. Завершение процесса централизации. Иван IV. Московское царство. Земский собор и его роль. Присоединение Астраханского, Казанского ханств. Ливонская война – неудачная попытка выхода к Балтике. Опричнина и её значение. Складывание торговых отношений между Россией и Англией. Завоевание Сибири. Складывание концепции «Москва-Третий Рим». Процесс закрепощения крестьянства и его ход.

Борис Годунов. Смуты в России: причины, развитие, итоги Смутного времени.

Правление первых Романовых: особенности политического развития. Особенности социального развития. Особенности экономического развития России XVII в.: складывание мелкотоварного производства, специализации районов, всероссийского рынка, мануфактурного производства. Проявления «бунташного века».

Особенности внешней политики. Попытки выхода к Чёрному морю. Церковь и государство в средневековой России. Царь Алексей Михайлович и зарождение абсолютизма. Соборное уложение. Новоторговый Устав. А.Л. Ордин-Нащокин. Освоение Сибири и Дальнего Востока. Договор с Китаем в Нерчинске. Русское купечество и иноземные предприниматели в России XVII в. Строгоновы. Предпосылки для реформ петровской эпохи. Особенности развития средневековой русской культуры.

Тема 5. Особенности мирового исторического процесса в Новое время. Рождение и развитие Российской империи в XVIII-XIX столетиях.

Особенности развития стран Европы в XVIII веке: политические, экономические, социальные, духовные. Противоречия между абсолютистскими державами. Разгром Швеции и появление Российской империи. Ослабление средневековых империй и борьба за их наследство. «Восточный вопрос». Борьба за независимость американских колоний и образование США. «Просвещённый абсолютизм».

Промышленный переворот и его особенности в Англии. Великая французская буржуазная революция и её значение. Людовик XVI. Марат. М.Робеспьер. Дантон. Лафайет. Революционные войны. Антифранцузские коалиции. Роялисты. Жирондисты. Якобинцы. Диктатура. Террор. Директория. Бабёф. Наполеон Бонапарт. Переворот 18 брюмера. Консульство.

Особенности развития стран Европы в XIX веке: политические, экономические, социальные, духовные. Усиление европейского влияния в XIX веке. Империя во Франции. Наполеоновские войны. Континентальная блокада. Трафальгарское сражение. Нельсон. Аустерлиц. Тильзитский мир. Наполеон и его армия в России. Бородино. Гериля. Битва народов. Ватерлоо. Веллингтон. Венский конгресс. «Священный союз». Новые границы в Европе. Развитие национальных государств. Революционное движение.

Революционная волна 1848-49 гг. в Европе. Чартистское движение. «Восточная война». Парижский мир. Вторая империя во Франции. Наполеон III. Образование двуединой Австро-Венгерской монархии. Пруссия. Бисмарк. Франко-прусская война. Образование Германской империи. Парижская коммуна. Национально-освободительные движения в Италии, на Балканах. Антиколониальные выступления в Америке и в Азии. Образование Итальянского королевства. Гарибальди. Берлинский конгресс. Союз трёх императоров. Межгосударственные противоречия. Великобритания – ведущая страна мира. Королева Виктория. Формирование блоков. Тройственный союз. Англо-французские противоречия и их разрешения. Путь к созданию Антанты. Развитие США в XIX в. Гражданская война и реконструкция.

Особенности капиталистического производства в условиях промышленного переворота, развития капитализма на новых территориях, складывания мирового капиталистического хозяйства и образования монополий. Эшелоны капиталистического развития. Научно-техническая революция. Виды монополий. Государственно-монополистический капитализм. Финансовая олигархия и её роль. Колониальная система. Жизнь колоний в XVIII-XIX в.в.: Азия, Африка. Латинская Америка. Открытие Японии. Проникновение в Китай:

опиумные войны. Захват англичанами Индии. Великобритания – ведущая страна мира. Европейцы в Иране. Турция и попытки реформ. Реформы в Японии: эпоха Мэйдзи.

Становление индустриального общества: новая социальная структура. Общественная мысль: либерализм, консерватизм, социализм. Т. Джефферсон. Дж. Милль. Э. Берк, Ж. де Местр. К. Маркс, Ф. Энгельс. В. Вейтлинг, Образование массовых политических партий. Рабочий вопрос. I Интернационал.

Российская империя в XVIII-XIX вв. Реформы Петра I и их значение. Северная война. Ништадский мир. Рождение Российской империи. Российский абсолютизм и его особенности. Меркантилизм и протекционизм. Модернизация России. Выход к Балтике, основание Санкт-Петербурга и развитие торговли. Мануфактурное производство. Посессионные крестьяне. Указы 1714 г. о единонаследии, 1721 г. о Духовном регламенте, 1722 г. о престолонаследии и их значение. Имперский характер внешней политики России.

Преемники Петра I: от Екатерины I до Екатерины II – эпоха дворцовых переворотов. Дворянский банк. «Манифест о вольности дворянской».

Век Екатерины II: «просвещённый абсолютизм» и реформы. «Наказ» Уложенной комиссии. «Золотой век» российского дворянства. Денежные ассигнации. Крестьянская война, чумной бунт. Губернская реформа. «Жалованная грамота дворянству». «Жалованная грамота городам». Внешняя политика России второй половины XVIII в. Румянцев. Суворов. Ушаков. Образование и просвещение. Ломоносов М. Новиков Н. Радищев А.

Павел I и «Учреждение об императорской фамилии». Убийство императора и приход к власти Александра I. Особенности экономического развития России в XVIII в. Особенности социального и духовного развития России XVIII в.

Особенности политического, социального и экономического, духовного развития России первой половины XIX в. Промышленный переворот. Крепостное право в России и его негативное влияние на развитие страны. Мануфактурно-промышленное производство. «Просвещённый абсолютизм» Александра I. Негласный комитет. Указ «О вольных хлебопашцах». Сперанский М. и его деятельность. Военные поселения. Аракчеев А. Реформы Александра I. Финансовая реформа и реформа государственных крестьян Николая I. Е. Канкрин. П. Киселёв. Кодификация законов. Внешняя политика России в первой половине столетия. Особенности политического, социально-экономического развития России второй половины XIX в. «Великие реформы» Александра II. «Либеральная бюрократия».

Особенности пореформенного развития России. Контрреформы Александра III. Железнодорожное строительство. С. Витте и его деятельность. Внешняя политика России второй половины XIX в. А.

Горчаков. Присоединение Средней Азии. Договор с Китаем. Общественная мысль и социально-политические движения в России XIX- начала XX вв.: декабристы и их проекты, западничество, славянофильство, либерализм, консерватизм, народничество, анархизм, марксизм. Особенности культурного развития имперской России.

Тема 6. Мировая и российская история в первой половине XX в.

Роль XX столетия в мировой истории. Глобализация общественных процессов. Страны Европы и США в первой половине XX века: особенности политического, экономического, социального и духовного развития. Промышленная революция и научно-технический прогресс. Экономические кризисы. Первая мировая война: причины, ход, итоги, участники. Крушение империй. Революции и их роль. Версальско-Вашингтонская система. Отношение к первой социалистической стране. Коминтерн. Веймарская республика. Особенности развития Европы и США в послевоенный период. США – самая развитая страна мира. Мировой экономический кризис 1929-1932 г.г., его причины, особенности, последствия и пути выхода.

Новый курс Ф.Д. Рузвельта. Кейнсианство. Фашизм. Особенности в Германии, Италии, Испании. Муссолини. Гитлер. Франко. Антикоминтерновский пакт. Антифашистское движение. Народный фронт. Мюнхенский сговор. II Мировая война. Движение Сопротивления. Ш. де Голль. У. Черчилль. Страны Востока в первой половине XX века. Китай, Япония, Турция, Латинская Америка. Колониальная система. М. Ганди. Особенности духовного развития стран Европы, Америки и Азии в первой половине XX века.

Россия и СССР в первой половине XX века. Геополитические и социальные особенности Российской империи начала XX в.: рабочий, национальный, аграрный вопрос. Особенности имперской модернизации. Николай II. Социальная трансформация общества. Предпосылки первой русской революции. Революция 1905-1907 гг.

Политические партии России начала XX в. Российский парламентаризм. Третьеиюньская монархия и её особенности. П.А. Столыпин и аграрная реформа. Россия в условиях I мировой войны и общенационального кризиса. Февральская революция 1917 г. и её значение. Духовная жизнь России и её особенности. Развитие событий от Февраля к Октябрю.

Октябрьские события 1917 г. и значение принятых декретов. В.Ленин. Первые преобразования большевиков. Гражданская война и интервенция: этапы гражданской войны, участники и их цели, результаты и последствия гражданской войны. Особенности экономического развития в первые годы советской власти: большевистская атака на капитал, национализация, комбеды, продразвёрстка, «военный коммунизм». Новая экономическая политика (НЭП). Продналог. Золотой червонец. Хозрасчёт. ВСНХ и его

деятельность. Особенности социального, экономического, политического развития СССР в 1920-30-е гг. Формирование однопартийного политического режима. И. Сталин. Образование СССР и Советская модель национально-государственного устройства. Форсированное строительство социализма. Индустриализация. Первые пятилетки и их значение Коллективизация. Культурные преобразования в советской России: забытый Серебряный век и новые идеи. Складывание тоталитаризма. Террор.

Советская внешняя политика в 1920-е – 1930-е гг. СССР во II мировой и Великой Отечественной войнах. Причины войны. Ход войны на территории СССР (1941-44 гг.). Перестройка жизни страны «на военный лад». Партизанское движение, героизм советского народа в гг. ВОВ. Антигитлеровская коалиция и её значение. Итоги и уроки Победы.

Тема 7. Мировая и российская история во второй половине XX в.

Европа и США во второй половине XX века: особенности политического, экономического, социального и духовного развития. США - ведущая страна мира. Восстановление Европы. План Маршалла. Международные отношения во второй половине XX века. ООН. Создание социалистической системы. Холодная война. НАТО. Образование ФРГ и ГДР. ОВД. СЭВ. Локальные конфликты. Гонка вооружений. Социально ориентированная экономика. Формирование постиндустриального общества. Формирование «среднего класса». Первая и вторая НТР: микроэлектроника, энергия атома, лазеры, космос, компьютерная революция. Экономический кризис 70-х годов.

Рейганомика. Тэтчеризм. Распад мировой социалистической системы. Крушение биполярной системы мира. Европа на пути к интеграции. Гражданская война на Балканах и вмешательство стран НАТО. Особенности развития стран Востока во второй половине XX века. Распад колониальной системы. Противоречия процессов модернизации в странах Азии, Африки и Латинской Америки. Перспективы развития «стран третьего мира». Особенности духовного развития стран мира во второй половине XX века и в начале XXI столетия.

СССР во второй половине XX века. Социальное, экономическое развитие, общественно-политическая жизнь, внешняя политика СССР в послевоенные годы. Апогей сталинизма. Оттепель. Послевоенное развитие экономики в СССР. Восстановление разрушенного хозяйства. Перевод экономики на мирные рельсы. Освоение целины. Совнархозы. Н. Хрущёв и планы развития страны. Попытки осуществления политических и экономических, социальных реформ в 1960-80-х гг. Эпоха застоя. А.Н. Косыгин и значение его реформ. Научно-техническое развитие. Внешняя политика в 1953-1985 гг. Советский Союз в 1985-1991 гг. Перестройка: экономические и политические реформы.

Попытка государственного переворота 1991 г. Распад СССР. Беловежские соглашения. Октябрьские события 1993 г. Становление новой российской государственности. Россия на пути радикальных социально-экономических реформ 1990-х гг. Внешняя политика.

Тема 8. Россия и мир в начале XXI в.

Мир в начале XXI в.: особенности политического, экономического, социального и духовного развития. Формирование постиндустриального технологического способа производства. Новый этап НТР. Изменения в структуре и управлении экономики, изменения в социальной структуре общества. Усиление социальной дифференциации по национальному и расовому признакам.

Изменения в политической сфере: утрата влияния и распад массовых политических партий, политический плюрализм, ослабление накала политической борьбы. Изменения в сфере культуры. Интеграционные процессы на европейском и мировом уровне. Единая Европа. Восточная Европа на пути обновления и модернизации. США и новый мировой порядок.

Восток – поиск новых моделей развития. Возрастание роли КНР в мировой политике и экономике. Формирование многополярного мира. «Арабская весна» и гражданские войны в Ливии и Сирии. Усиление напряженности вокруг Ирана. Роль стран НАТО на современном Востоке. Угрозы миру: терроризм, фундаментализм. Деятельность ИГ. Россия в начале XXI в.: особенности политического, экономического, социального и духовного развития. Динамика перемен. Реформирование государственного устройства, укрепление вертикали власти, изменения в избирательном законодательстве. Либерально-рыночные нововведения в экономической и социальной политике. Разработка новой внешнеполитической стратегии. Российско-американские отношения, динамика отношений между Россией и НАТО.

Проблемы взаимоотношений Украины и России. Оппозиция и её выступления. Церковь в современной России. Процессы интеграции на постсоветском пространстве. Курс на повышение роли России в современном мире.

Глобальные проблемы современности и пути их преодоления.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины «История» используются такие виды учебной работы, как лекции, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданиям преподавателя, направленные на развитие навыков профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе 7 настоящей программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по подготовке презентации

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто

формально отчитаться.

2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).

3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.

4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.

5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.

6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).

7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда.

Практические советы по подготовке презентации:

- готовьте отдельно: печатный текст, слайды (10-15), раздаточный материал;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего;
- план сообщения;
- краткие выводы из всего сказанного;
- список использованных источников.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только

после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется

структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. История как наука. Россия в мировом историческом процессе.</i>	Принципы получения исторических знаний. История России – неотъемлемая часть всемирной истории. Классическая и современная российская историческая наука. Современные дискуссии о месте России в мировом историческом процессе. Факторы самобытности русской истории.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Написание эссе	Литература к теме, работа с интернет источниками	Эссе
<i>Тема 2. От первобытности к Древнему миру: особенности</i>	Роль первобытного общества в человеческой истории. Условия для возникновения цивилизации. Осевое время, появление религий спасения. Великая	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка	Литература к теме, работа с интернет источниками	Презентация

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>и историческо го процесса на Древнем Востоке и в эпоху Античности</i>	греческая колонизация. Кризис полиса и его причины. Этнокультурные и социальные процессы на территории Евразии. Народы и древнейшие государства на территории России. Проблема этногенеза восточных славян. Распространение христианства, ранние представители патристики. Константин Великий. Кризис римского общества и его причины.	презентации		
<i>Тема 3. Средние века: особенност и историческо го развития стран Европы, Востока, Америки. Основные этапы становления российской государст венности (IX–XV вв.).</i>	Авары, арабы, венгры, норманны, славяне в Европе. Франкское королевство Меровингов. Пипиниды (Каролинги). Попытки создания единой Европы: империя Карла Великого, Священная Римская империя Оттона I. Верденский раздел. Имперская церковь. Аллод. Бенефиций. Процессы централизации в Европе. Великая хартия вольностей. Борьба за инвеституру. Григорий VII и Генрих IV. Вормсский конкордат. Крестовые походы и их значение. Падение Константинополя. Военно-рыцарские ордена. Альбигойские войны. Инквизиция. Фома Аквинский и его предшественники. Филипп IV Красивый. Авиньонское пленение пап. Аль-Андалуз. Реконкиста. Коммунальное движение. Священная Римская империя германской нации. «Золотая булла». Гвельфы и гиббеллины. Города-государства Италии. Университеты и их роль. Роджер Бэкон, Альбер Великий. Пьер Абеляр. Уильям Оккам. Складывание абсолютных монархий в Европе и особенности их развития в разных странах. Капетинги, Валуа, Плантагенеты.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка презентации, Написание эссе Подготовка практического домашнего задания	Литература к теме, работа с интернет источниками	Презентация Эссе Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	Столетняя войны и её итоги. Жанна д'Арк. Война Алой и Белой розы. Тюдоры. Рождение капитализма в Италии. Медичи во Флоренции. Ганза. Фуггеры. Коммутация ренты. Мануфактура и ее виды. Конец Ордена. Грюнвальдская битва. Окончание реконкисты. Католические короли Испании Фердинанд и Изабелла. Складывание океанической цивилизации. Тордесильяский договор. Восстание Уота Тайлера, Жакерия, восстание Дольчино. Восстание чомпи. Великая схизма. Джон Уиклиф. Ян Гус. Гуситские войны. Предренессанс. Изобретение книгопечатания. Средние века на Востоке: проблемы хронологии. от Юстиниана Великого к династии македонской, династиям Комнинов, Палеологов. Омейядах, Аббасидах, в Османской империи, Иране. Особенности развития мусульманской культуры. Монголы. Империя Чингисхана и её судьба. Тимур и судьба его завоеваний. Особенности развития в средние века Китая, Японии, Индии до эпохи проникновения европейцев: политические, экономические, социальные, духовные. Империи ацтеков, майя, инков. Особенности внешнеполитических отношений, кочевники, Византия.			
Тема 4. Раннее Новое Время в мировой истории. Россия в XVI–XVII вв.	Понятие Нового времени и периодизация эпохи Нового времени. Особенности абсолютизма в Европе: Англия, Испания, Франция, Священная Римская империя. Речь Посполитая. Карл V Габсбург. Франциск I.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Написание эссе	Литература к теме, работа с интернет источниками	Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	Генрих IV. Падение городов-государств в Италии. Крестьянская война в Германии. Анабаптизм. Противоречия между колонизаторами. Ост-Индские кампании и их владения. Торговые войны. Елизавета I Тюдор. Межгосударственные противоречия: Англия и Испания. Гибель «Непобедимой армады». Турецкая угроза. «Новое дворянство» Англии и процессы огораживания. Важнейшие представители эпохи Возрождения и Северного Возрождения. Мартин Лютер, Жан Кальвин. Генрих VIII. Протестантизм. Контрреформация. Игнатий Лойола. Тридентский собор. «Варфоломеевская ночь» и судьба гугенотов. Религиозные войны. Нантский эдикт. Ришелье. Людовик XIV. Раскол Европы: Габсбурги и союзники, Евангелическая уния и союзники. Тридцатилетняя война и её значение. Альбрехт Валленштейн. Густав II Адольф. Вестфальский мир. Швеция- сильнейшее государство Европы к к. XVII века. Пуритане. Герцог Альба. Филипп II. Вильгельм I Оранский. Карл I. Оливер Кромвель. «Славная революция». Вильгельм III Оранский. Тори и виги. Революция цен и её последствия. Особенности развития и значение Османской империи. Сулейман Великолепный. Американские владения европейцев и их развитие в XVI-XVII вв. Особенности развития Африканского региона. <i>Россия в XVI-XVII вв.</i> Раннее Новое время.			

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	Складывание торговых отношений между Россией и Англией. Завоевание Сибири. складывание мелкотоварного производства, специализации районов, всероссийского рынка, мануфактурного производства. Проявления «бунташного века». Особенности внешней политики. Попытки выхода к Чёрному морю. Новоторговый Устав. А.Л. Ордин-Нащокин. Договор с Китаем в Нерчинске. Строгоновы. Предпосылки для реформ петровской эпохи.			
<i>Тема 5. Особенности мирового исторического процесса в Новое время. Рождение и развитие Российской империи в XVIII-XIX столетиях.</i>	Противоречия между абсолютистскими державами. Разгром Швеции и появление Российской империи. Ослабление средневековых империй и борьба за их наследство. Людовик XVI. Марат. М.Робеспьер. Дантон. Лафайет. Революционные войны. Антифранцузские коалиции. Роялисты. Жирондисты. Якобинцы. Диктатура. Террор. Директория. Бабёф. Переворот 18 брюмера. Консульство. Усиление европейского влияния в XIX веке. Империя во Франции. Трафальгарское сражение. Нельсон. Наполеон и его армия в России. Бородино. Герилья. Битва народов. Ватерлоо. Веллингтон. Венский конгресс. «Священный союз». Развитие национальных государств. Революционная волна 1848-49 гг. в Европе. Чартистское движение. «Восточная война». Парижский мир. Образование двуединой Австро-Венгерской монархии. Пруссия. Бисмарк. Франко-прусская война. Образование Германской империи. Парижская коммуна.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка презентации, Подготовка практического домашнего задания	Литература к теме, работа с интернет источниками	Презентация Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	Национально-освободительные движения в Италии, на Балканах. Антиколониальные выступления в Америке и в Азии. Образование Итальянского королевства. Гарибальди. Берлинский конгресс. Союз трёх императоров. Межгосударственные противоречия. Великобритания – ведущая страна мира. Королева Виктория. Формирование блоков. Тройственный союз. Англо-французские противоречия и их разрешения. Путь к созданию Антанты. Развитие США в XIX в. Гражданская война и реконструкция. Финансовая олигархия и её роль. Колониальная система. Жизнь колоний в XVIII-XIX в.в.: Азия, Африка. Латинская Америка. Открытие Японии. Проникновение в Китай: опиумные войны. Захват англичанами Индии. Великобритания – ведущая страна мира. Европейцы в Иране. Турция и попытки реформ. Реформы в Японии: эпоха Мэйдзи. Становление индустриального общества: новая социальная структура. Т. Джефферсон. Дж. Милль. Э. Берк, Ж. де Местр. К. Маркс, Ф. Энгельс. В. Вейтлинг, Образование массовых политических партий. Рабочий вопрос. I Интернационал. Российский абсолютизм и его особенности. Меркантилизм и протекционизм. Посессионные крестьяне. Имперский характер внешней политики России. Преемники Петра I. Дворянский банк. «Наказ» Уложенной комиссии. Образование и просвещение. Ломоносов М. Новиков Н.			

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	Радищев А. Особенности экономического развития России в XVIII в. Мануфактурно-промышленное производство. «Либеральная бюрократия». А. Горчаков. Присоединение Средней Азии. Договор с Китаем.			
<i>Тема 6. Мировая и российская история в первой половине XX в.</i>	Противоречия между абсолютистскими державами. Разгром Швеции и появление Российской империи. Ослабление средневековых империй и борьба за их наследство. Людовик XVI. Марат. М.Робеспьер. Дантон. Лафайет. Революционные войны. Антифранцузские коалиции. Роялисты. Жирондисты. Якобинцы. Диктатура. Террор. Директория. Бабёф. Переворот 18 брюмера. Консульство. Усиление европейского влияния в XIX веке. Империя во Франции. Трафальгарское сражение. Нельсон. Наполеон и его армия в России. Бородино. Герилья. Битва народов. Ватерлоо. Веллингтон. Венский конгресс. «Священный союз». Революционная волна 1848-49 гг. в Европе. Чартистское движение. «Восточная война». Парижский мир. Образование двуединой Австро-Венгерской монархии. Пруссия. Бисмарк. Франко-прусская война. Образование Германской империи. Парижская коммуна. Национально-освободительные движения в Италии, на Балканах. Антиколониальные выступления в Америке и в Азии. Образование Итальянского королевства. Гарибальди. Берлинский	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Презентация

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	конгресс. Союз трёх императоров. Межгосударственные противоречия. Великобритания – ведущая страна мира. Королева Виктория. Формирование блоков. Тройственный союз. Англо-французские противоречия и их разрешения. Путь к созданию Антанты. Развитие США в XIX в. Гражданская война и реконструкция. Колониальная система. Жизнь колоний в XVIII-XIX в.в.: Азия, Африка. Латинская Америка. Открытие Японии. Проникновение в Китай: опиумные войны. Захват англичанами Индии. Великобритания – ведущая страна мира. Европейцы в Иране. Турция и попытки реформ. Реформы в Японии: эпоха Мэйдзи. Становление индустриального общества: новая социальная структура. Т. Джефферсон. Дж. Милль. Э. Берк, Ж. де Местр. К. Маркс, Ф. Энгельс. В. Вейтлинг, Образование массовых политических партий. Рабочий вопрос. I Интернационал. Посессионные крестьяне. Имперский характер внешней политики России. Преемники Петра I. Дворянский банк. Образование и просвещение. Ломоносов М. Новиков Н. Радищев А. Особенности экономического развития России в XVIII в. Мануфактурно-промышленное производство. «Либеральная бюрократия». А. Горчаков. Присоединение Средней Азии. Договор с Китаем. Роль XX столетия в мировой истории. Крушение империй. Революции и их роль. Отношение к первой социалистической стране.			

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	Коминтерн. Веймарская республика. Новый курс Ф.Д. Рузвельта. Кейнсианство. Движение Сопротивления. Ш. де Голль. У. Черчилль. Страны Востока в первой половине XX века. Китай, Япония, Турция, Латинская Америка. Колониальная система. М. Ганди. Особенности духовного развития стран Европы, Америки и Азии в первой половине XX века. Россия и СССР в первой половине XX века. Рабочий, национальный, аграрный вопрос. Николай II. Социальная трансформация общества. Предпосылки первой русской революции. Большевистская атака на капитал, национализация, комбеды, продразвёрстка, «военный коммунизм». Продналог. Золотой червонец. Хозрасчёт. ВСНХ и его деятельность. Советская модель национально-государственного устройства. Форсированное строительство социализма. Культурные преобразования в советской России: забытый Серебряный век и новые идеи. Складывание тоталитаризма. Перестройка жизни страны «на военный лад». Партизанское движение, героизм советского народа в гг. ВОВ. Итоги и уроки Победы.			
Тема 7. Мировая и российская история во второй половине XX в.	США - ведущая страна мира. Образование ФРГ и ГДР. ОВД. СЭВ. Локальные конфликты. Формирование «среднего класса». Первая и вторая НТР: микроэлектроника, энергия атома, лазеры, космос, компьютерная революция. Экономический кризис 70-х годов. Европа на пути к интеграции. Гражданская война на Балканах	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Презентация

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	и вмешательство стран НАТО. Распад колониальной системы. Противоречия процессов модернизации в странах Азии, Африки и Латинской Америки. Перспективы развития «стран третьего мира». СССР во второй половине XX века. Социальное, экономическое развитие, общественно-политическая жизнь, внешняя политика СССР в послевоенные годы. Апогей сталинизма. Восстановление разрушенного хозяйства. Перевод экономики на мирные рельсы. Освоение целины. Совнархозы. Н. Хрущёв и планы развития страны. Беловежские соглашения.			
Тема 8. Россия и мир в начале XXI в.	Утрата влияния и распад массовых политических партий, политический плюрализм, ослабление накала политической борьбы. Изменения в сфере культуры. Интеграционные процессы на европейском и мировом уровне. Восточная Европа на пути обновления и модернизации. «Арабская весна» и гражданские войны в Ливии и Сирии. Усиление напряженности вокруг Ирана. Динамика перемен. Российско-американские отношения, динамика отношений между Россией и НАТО. Церковь в современной России.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Написание эссе Подготовка практического домашнего задания	Литература к теме, работа с интернет источниками	Эссе Практическое домашнее задание

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. История России : учебник для вузов / А.А. Горский [и др.].. — Москва : Наука, 2024. — 523 с. — ISBN 978-5-02-041126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142823.html>

Дополнительная литература:

1. История России : учебник для студентов вузов / Ф.О. Айсина [и др.]..— Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 686 с. — ISBN 978-5-238-01639-9. —Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141391.html>
2. Амбарян, А. В. История России : учебно-методическое пособие / А. В. Амбарян, А. В. Посадский, А. Н. Сулимин. — Саратов : Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС, 2022. —80 с. — ISBN 978-5-8180-0628-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/150666.html>
3. Сызранов А.В. История России : учебное пособие / Сызранов А.В.. — Астрахань : Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2020. — 51 с. — ISBN 978-5-93026-098-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/100831.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Электронные тексты документов по курсу российской истории.	www.hist.msu.ru
2.	Ресурсы по Всемирной истории.	http://www.gorlib.ru/profit/hist/hismir.php
3.	Энциклопедический словарь «История Отечества».	Энциклопедия История отечества онлайн (slovaronline.com)
5.	Васильев Л. История Востока.	http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/History/Vas_1/index.php

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной

информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Эссе	5 – грамотное использование исторической терминологии, свободное изложение рассматриваемой проблемы, логичность и обоснованность выводов; 4-3 – грамотное использование исторической терминологии, частично верные суждения в рамках рассматриваемой темы, выводы недостаточно обоснованы; 1-2 – грамотное использование исторической терминологии, способность видения существующей проблемы, необоснованность выводов, неполнота аргументации собственной точки зрения
2.	Эссе	10-8 – грамотное использование исторической терминологии, свободное изложение рассматриваемой проблемы, логичность и обоснованность выводов; 7-5 – грамотное использование исторической терминологии, частично верные суждения в рамках рассматриваемой темы, выводы недостаточно обоснованы; 4-1 – грамотное использование исторической терминологии, способность видения существующей проблемы, необоснованность выводов, неполнота аргументации собственной точки зрения
3.	Презентация	10-8 – 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем 7-5 – 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем 4-3 – 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, в основном затруднения в изложении рассматриваемых проблем 2-1 – менее 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, затруднения в использовании терминологии и изложении рассматриваемых проблем
4.	Презентация	5 – 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем 4 – 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем 3-2 – 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, в основном затруднения в изложении рассматриваемых проблем

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		1-0 – менее 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, затруднения в использовании терминологии и изложении рассматриваемых проблем
5.	Практическое домашнее задание	10-8 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 7-5 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 4-3 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 2-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовые практические домашние задания

Задание № 1.

Особенности политического, экономического, социального развития регионов в эпоху Древности.

Задание № 2.

Каковы, на Ваш взгляд, отличия Ранней и Поздней Древности?

Задание № 3.

Проанализируйте текст законов вавилонского царя Хаммурапи. Какие виды преступлений упомянуты в тексте (со ссылками на статьи)? Какое значение имели законы царя Хаммурапи для жителей Вавилонии?

Задание № 4. (Работа с хронологией).

Заполните таблицу периода «Смутного времени». Определите последовательность событий.

№ п/п	Событие	Дата
1.	Восстание И. Болотникова	
2.	Вторжение Лжедмитрия I в Россию	
3.	Вторжение Лжедмитрия II в Россию	
4.	Второе ополчение	
5.	Избрание Михаила Романова на царство	
6.	Неурожай и голод	
7.	Первое ополчение	
8.	Польская интервенция в Россию, начало осады Смоленска	
9.	Поход Владислава и Деулинское перемирие	
10.	Свержение Василия Шуйского, приглашение Владислава на престол	
11.	Свержение Лжедмитрия I, избрание царем Василия Шуйского	
12.	Смерть Бориса Годунова, победа Лжедмитрия I	
13.	Столбовской мир	

Задание № 5. (Работа с персоналиями).

Заполните таблицу периода «Смутного времени». (в правом столбце указано минимальное количество фактов, которые надо знать).

Исторический деятель	Когда действовал (н)?	Кто такой(не)?	Что сделал? Что с ним произошло?
1. Борис Годунов			1. 2.
2. Лжедмитрий I			1. 2.
3. Василий Шуйский			1. 2.
4. Иван Болотников			1.
5. Прокопий Ляпунов			1. 2.
6. Лжедмитрий II			1.
7. Сигизмунд III			1. 2.
8. Владислав			1.
9. М.В. Скопин-Шуйский			1. 2.
10. Марина Мнишек			1. 2. 3.
11. Гермоген			1.
12. Козьма Минин			1. 2.
13. Дмитрий Пожарский			1.
14. Михаил Романов			1.

Задание № 6. (Работа с источниками)

Определите, о ком идет речь в отрывках, расставьте их в хронологической последовательности.

А. «И в могиле ему не было покоя: в народе разнеслась молва, что ночью там виден огонь и раздается веселая музыка; для того через

восемь дней вырыли труп из могилы, сожгли в пепел и, зарядив им огромную пушку, выстрелили в те ворота, коими он вступил в Москву».

Б. «Сей злохищный львичище сольсти короля ляхского и литовского, и учини заговор с некоими паны, давными Русской земле и православной нашей христианской вере лиходеи, пришел в наши украинские грады с войски великими, хотя похитити царство Московское и православную христианскую веру истребити, а ввести проклятую латинскую папешскую веру».

В. «Боляре же и начальницы Московского царства, вкупе же и весь народ, обещание даша царице: да служат ей и сыну ея и возведут его на царский престол вместо отца его; и тако утвердиша быти и разыдошася в дома своя. Царь же погребен бысть честно в пречестнем храме архистратига Михаила с прочими первоначальствующими цари и князи».

Г. «В то же время, егда стояху людие царевы под Кромами, случися царю в царствующем граде сидети за столом в царском своем доме, обедне кушание творяще по обычею царскому; и по отшествии стола того... внезапно случися ему смерть и пад... И слышенна бысть смерть царева воеводам и начальником и всему воинству, которые пребывают во обступлении града Кром и в защищении от врага царева Ростриги, и начаша воинские людие умы своими колебаться».

Д. «В субботу рано утром открылся страшный мятеж: знатнейшие московские бояре, составив заговор, вломились во дворец, чтобы умертвить. Немецкая гвардия, стоявшая при воротах в числе 30 человек, была прогнана; после того бояре разломали двери в покоях великокняжеских и ворвались в них... Бояре бросились на великого князя, избili его жестоко и неоднократно спрашивали, точно ли он сын Иоанна Васильевича?».

Задание № 7. (Работа с суждением историка).

Прочитайте отрывок из работы историка С.Ф. Платонова. О каком явлении идет речь? Какие точки зрения на причины этого явления вы знаете?

«Началась она явлением случайным – прекращением династии; в значительной степени поддерживалась вмешательством поляков и шведов, закончилась восстановлением прежних форм государственного и общественного строя и в своих перипетиях представляет массу случайного и труднообъяснимого. [Поэтому] и являлось у нас так много различных мнений и теорий об ее происхождении и причинах».

Задание № 8. (Работа с хронологией)

Заполните таблицу эпохи дворцовых переворотов»..

№ п/п	Событие	Дата
1.	Вступление русских войск в Берлин	
2.	Манифест о вольности дворянской	
3.	Открытие Московского университета	
4.	Попытка введения «кондиций»	
5.	Семилетняя война	
6.	Царствование Анны Иоанновны	
7.	Царствование Екатерины I	
8.	Царствование Елизаветы Петровны	
9.	Царствование Иоанна VI Антоновича	
10.	Царствование Петра II	
11.	Царствование Петра III	
12.	Эпоха дворцовых переворотов	

Задание № 9. (Работа с персоналиями.)

Заполните таблицу. (В правом столбце указано минимальное количество фактов, которые надо знать).

Исторический деятель	Кто такой(ие)?	Что сделал? Что с ним произошло?
А.Д. Меншиков		1.
«Верховники»		1.
Э.И. Бирон		
С.Ф. Апраксин		1.
П.С. Салтыков		1.
М.В. Ломоносов		1. 2.
И.И. Шувалов		1.

Задание № 10. (Работа с историческими понятиями).

Дайте определение понятий.

1. «Кондиции» _____.
2. «Верховники» _____.
3. Фаворит _____.
4. Секуляризация земли _____.

Задание № 11. (Работа с источниками).

О каких деятелях эпохи дворцовых переворотов и царствованиях рассуждают историки?

А. «Россияне хвалили ее царствование: она изъявляла к ним более доверенности, нежели к немцам, восстановила власть Сената, отменила смертную казнь, имела любовников добродушных, страсть к весельям и нежным стихам».

Б. «Шуты составляли необходимую принадлежность двора... В числе их находился один князь Голицын, прозывавшийся Квасником. Пятидесятилетнего Квасника вздумали женить на придворной калмычке

Бужениновой, и при этом удобном случае решились повеселиться на славу... Придумали для новобрачных построить Ледяной дом...».

В. «Серо и черство началась ее семейная жизнь с 17-летним вечным недоростком... Он играл в свои куклы и солдаты... Настоящей тиранкой была «дорогая тетушка» ... К родителям она могла посылать только письма, составленные в Коллегии иностранных дел... Настоящую, надежную союзницу в борьбе со скукой [она] встретила в книге».

Г. «[Он] не достиг того возраста, когда определяется вполне личность человека, и едва ли история вправе произнести о нем какой-нибудь приговор... Смерть постигла его в то время, когда он находился во власти Долгоруковых; вероятно, если бы он остался жив, то Долгоруковых, по интригам каких-нибудь любимцев счастья, постигла бы судьба Меншикова».

Д. «Он завел себе особую голштинскую гвардию из всякого международного сброда, но только не из русских своих подданных: то были большею частью сержанты и капралы прусской армии... Считая для себя образцом армию Фридриха II, [он] старался усвоить себе манеры и привычки прусского солдата».

Е. «Россия ПРИШЛА В СЕБЯ. На высших местах управления снова явились русские люди, и когда на место второстепенное назначали иностранца, то [императрица] спрашивала: разве нет русского? Иностранца можно назначить только тогда, когда нет способного русского».

Ж. «Как бы ни старались в отдельных частных чертах уменьшить бедствия этого времени, оно навсегда останется самым темным временем в нашей истории XVIII века, ибо дело шло не о частных бедствиях, не о материальных лишениях: народный дух страдал, чувствовалась измена основному, жизненному правилу великого преобразователя, чувствовалась самая темная сторона новой жизни, чувствовалось иго с Запада, более тяжкое, чем прежнее иго с Востока – иго татарское».

Типовые темы эссе:

1. Взаимоотношения государства и частной собственности в Древнем мире.
2. Экономические особенности Древнего мира.
3. Античный капитализм.
4. Виды и роль рабства в Древнем мире.
5. Религии Древнего Востока.
6. Культура и наука Античности.
7. Религии Древнего Востока.
8. Города и их роль в развитии средневекового общества: на примере Ганзы.
9. Города и их роль в развитии средневекового общества: на

примере Великого Новгорода

10. Торговые связи: Древняя Русь между Востоком и Западом.
11. Эпоха «Возрождения» в Италии
12. Северное Возрождение и его особенности
13. Духовная революция позднего средневековья – Возрождение и Реформация.
14. Реформация: выдающиеся деятели и их вклад в развитие протестантизма.
15. Особенности капиталистического производства в условиях промышленного переворота.
16. Образования монополий
17. Складывания мирового капиталистического хозяйства
18. Развитие капитализма на новых территориях в XIX в.
19. Великая французская буржуазная революция.
20. Революции в России: первая русская революция и её значение.
21. Революции в России: Февральская революция и её значение.
22. Страны Востока во второй половине XX в. и их особенности: Китай.
23. Страны Востока во второй половине XX в. и их особенности: Япония.
24. Противоречия процессов модернизации в странах Азии, Африки и Латинской Америки.
25. Интеграционные мировые процессы.

Типовые темы для презентаций:

1. Культура Киевской Руси IX-начало XII вв.
2. Культура Руси периода феодальной раздробленности начало XII – XIV вв.
3. Ордынские правители и полководцы: Чингизхан, Батый, Тохтамыш, Тамерлан, Едигей.
4. Культура XIV –XV вв.
5. Культура Руси XVI в.
6. Культура России XVII в.
7. Культура XVIII в.
8. Культура XIX в.
9. Культура России конец XIX-начало XX вв.
10. Культура России в межвоенный период (1920-1930 гг.)
11. Партизанское движение во время войны.
12. Советский тыл в годы ВОВ 1941-1945 гг.
13. Культура СССР 1950-1960 гг.
14. Культура СССР 1970-1990 гг.
15. Культура России 2000 гг.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в первом и зачет с оценкой во втором семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены
Зачет с оценкой представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» - 90-100 (отлично)– ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. - 70 -89 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. - 50-69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. «Не зачтено» — менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание 1 типа

1. Мировой исторический процесс: закономерности и этапы.
2. Место России в мировом историческом процессе.
3. Особенности развития человечества в эпоху первобытности.
3. Политические, социальные и духовные особенности развития Древнего мира
4. Политические, экономические, социальные особенности развития стран Европы в эпоху средних веков
5. Европа на пороге Нового времени.
6. Политические и социально-экономические особенности развития европейских государств в раннее Новое время.
7. Создание европейских колониальных владений в Америке и Азии.
8. Буржуазные революции в Нидерландах и Англии и их значение.
9. Особенности политического, социального- экономического развития Московского царства в XVI-XVII в.
10. Особенности развития стран Европы в XVIII веке: политические, экономические, социальные, духовные.
11. Особенности развития стран Европы в XIX веке: политические, экономические, социальные, духовные.
12. Общественная мысль в эпоху Нового времени: либерализм, консерватизм, социализм.
13. Российская империя в XVIII в. – реформы и их значение.
14. Особенности политического, социально-экономического развития России первой половины XIX в.
15. Особенности политического, социально-экономического развития России второй половины XIX в.
16. Общественная мысль и социально-политические движения в России первой половины XIX в.
17. Общественная мысль и социально-политические движения в России второй половины XIX в.
18. Страны Европы и США в первой половине XX века: особенности политического, экономического, социального развития.
19. Россия от Февраля к Октябрю 1917 г.; революционные изменения и их значение.
20. Европа и США во второй половине XX века: особенности политического, экономического, социального и духовного развития.
21. Особенности развития стран Востока во второй половине XX века.
22. Попытки осуществления политических и экономических, социальных реформ в СССР 1960-80-х гг.
23. Мир в начале XXI в.: особенности политического,

экономического, социального и духовного развития.

24. Россия в начале XXI в.: особенности политического, экономического, социального и духовного развития.

Задания 2 типа

1. Охарактеризуйте экономические особенности Древнего мира: взаимоотношения государства и частной собственности, античный капитализм, виды и роль рабства.

2. Выявите роль и историческое значение городов в развитии средневекового общества.

3. Выявите особенности католической церкви и её роль в средневековом обществе.

4. Охарактеризуйте Великие географические открытия, выявите их исторические последствия

5. Выявите сходства и отличия торговых отношений Руси с Западом и Востоком.

6. Дайте развернутую характеристику процессам централизации и его особенностям на северо-востоке Руси.

7. Дайте понятие и выявите проблематику модернизации в истории

8. Охарактеризуйте эпоху Возрождения, ее особенности и значение

9. Охарактеризуйте период Реформации, его особенности и значение.

10. Выявите особенности развития стран Востока в эпоху проникновения европейцев

11. Выявите особенности развития Америки и Африки в эпоху проникновения европейцев

12. Дайте развернутую характеристику процессам закрепощения крестьянства России и его исторического хода

13. Выявите особенности экономического развития России XVII в.

14. Охарактеризуйте историческую роль и значение Великой французской буржуазной революции.

15. Выявите особенности капиталистического производства в условиях промышленного переворота.

16. Дайте развернутую характеристику складыванию мирового капиталистического хозяйства и образования монополий.

17. Выявите особенности реформ в Российской империи в первой половине XIX вв

18. Охарактеризуйте и выявите исторические последствия «Великих реформ» Александра II.

19. Выявите особенности пореформенного развития России. и их части.

20. Дайте характеристику Мирового экономического кризиса 1929-1932 г.г., выявите его причины, особенности, последствия и пути выхода

21. Охарактеризуйте геополитические и социальные особенности Российской империи начала XX в.

22. Охарактеризуйте и классифицируйте по идеологическому признаку политические партии России начала XX в.

23. Выявите особенности послевоенного развития экономики в СССР.

24. Выявите историко-цивилизационные особенности стран Востока в контексте поиска новых моделей развития на рубеже XX-XXI вв.

25. Охарактеризуйте глобальные проблемы современности и выявите пути их преодоления.

Задания 3 типа

1. Ниже названы четыре исторических деятеля различных эпох. 1) Владимир Мономах; 2) Александр II; 3) Л.Д. Троцкий. 4) Филипп IV Красивый. Укажите время жизни исторического деятеля (с точностью до десятилетия или части века). Охарактеризуйте эпоху. Назовите основные направления деятельности исторического лица и дайте их краткую характеристику. Укажите результаты его деятельности.

2. Ниже названы четыре исторических деятеля различных эпох.

Выберите из них ОДНОГО и выполните задания. 1) Мартин Лютер; 2) Елизавета Петровна; 3) С.Ю. Витте; 4) Л.И. Брежнев.

Укажите время жизни исторического деятеля (с точностью до десятилетия или части века). Охарактеризуйте эпоху. Назовите не менее двух направлений его деятельности и дайте их краткую характеристику. Укажите результаты его деятельности по каждому из названных направлений.

3. Ниже указаны две точки зрения на крепостное право. 1.

Крепостное право в России XVII – первой половины XIX в. являлось тяжёлой формой эксплуатации, при которой крестьянин был фактически рабом помещика-землевладельца. 2. Крепостное право в России XVII – первой половины XIX в. являлось для своего времени эффективной формой взаимодействия государства, землевладельцев и крестьян.

Какая из точек зрения представляется Вам более предпочтительной? Используя исторические знания, приведите три аргумента, подтверждающих избранную Вами точку зрения.

4. Прочтите исторический текст. Найдите ошибки и объясните их.

«Новое время в Европе»

Политическое развитие стран Европы в Новое время характеризовалось крушением сословно-представительных режимов. Утверждались новые принципы взаимоотношений власти и общества, которые активно разрабатывались мыслителями идеологии рационализма. У истоков теорий общественного договора, естественных, неотъемлемых прав человека, сыгравших большую роль и не потерявших своего гуманистического пафоса и поныне, стоят фигуры

К. Маркса и Ф. Энгельса. К началу XIX столетия, когда уже свершились революции в Германии, Англии и Франции, социальная структура буржуазного общества в Западной Европе только складывалась. Но к середине XIX века ярко проявила себя сила в лице представителей передовой интеллигенции, на которую и сделали ставку авторы знаменитого «Манифеста Коммунистической партии», обратившись к ним с призывом для переустройства общества на новых началах.

Расположите события в правильной хронологической последовательности:

- 1) Куликовская битва;
- 2) появление первого общерусского Судебника;
- 3) нашествие монголо-татарских войск на Русь, приведшее к ее покорению;
- 4) стояние на реке Угре;
- 5) княжение Даниила Александровича;
- 6) княжение Ивана Калиты;
- 7) обретение автокефальности Русской православной церковью;
- 8) появление в Киевской Руси первого письменного свода законов
- 9) Ледовое побоище;
- 10) принятие христианства на Руси;
- 11) призвание варягов во главе с Рюриком;
- 12) установление «уроков и погостов»;
- 13) появление «Повести временных лет»;
- 14) монгольское нашествие на Русь

5. Найдите ошибки в историческом тексте и объясните их.

«Россия революционная»:

Россия участвовала в I Мировой войне на стороне Союза трёх императоров. Поражения на фронтах, тяжелая ситуация в тылу наряду с узлом нерешенных проблем создали в стране предпосылки для революционного взрыва. Авторитет Николая Владимировича Романова, всероссийского императора, династии падал из-за приближения к трону личности священника Иоанна Кронштадского. Временное правительство, пришедшее к власти в марте 1917 г. и состоявшее из меньшевиков и кадетов, обещали стране решение первоочередных задач. Готовились всенародные выборы в Государственный совет, который должен был решить судьбу страны. Непоследовательность, нерешительность правительства, а также ситуация двоевластия постепенно лишали правительства авторитета. Попытка генерала Алексеева навести порядок в стране провалилась. Октябрист Керенский, возглавивший правительство, призвал на борьбу с генералом и его сторонниками. Особенно возрос авторитет большевиков. Под руководством Сталина они осуществили переворот в Москве и на 2 Всероссийском съезде Советов провозгласили переход власти к ним в руки, а также начало преобразований на основе принятых постоянных

декретов «О мире», «О земле», «О власти».

6. Прочтите отрывок из сочинения церковного деятеля.

«Апреля в 14 день, на Фомины недели в четверг, в Пустозёрском остроге, по указу цареву, полуголова Иван Елагин взял ис тюрем протопопа Аввакума, попа Лазаря, дьякона Фёдора и старца Епифания, и шли они до уреченного места на посещение, где плаха лежит, и мучительная вся готова, и палачь готовитца на посещение их. Они же никак унывшие, вкупе народ благословляли и прощались, светлым лицом, весели, в своем благочестии непоколебимо стояли и за отеческое предание смерть принимали, а к народам говорили: «не прельщайтесь Никоновым учением! за истину страждем и умираем».

1) Определите, о каком явлении идёт речь.

2) Охарактеризуйте эпоху.

3) Назовите важнейших действующих лиц.

4) Определите значение данного явления в истории страны.

7. Рассмотрите историческую ситуацию и ответьте на вопросы.

Начало объединительных процессов в русских землях в XIV–XV вв. и создание единого государства сопровождались борьбой за лидерство между княжествами. Победу в этой борьбе одержала Москва. Н.М. Карамзин писал о возвышении Москвы: «Сделалось чудо. Городок, едва известный до конца XIV в., возвысил главу и спас отечество».

8. Укажите события в России, относящиеся к 1990-ым годам:

«дело ЮКОСА»

ваучерная приватизация;

Первый Съезд народных депутатов

создание СНГ

Принятие нового устава КПСС

Кампания по борьбе с алкоголизмом

либерализация ценообразования

танковый обстрел здания Верховного Совета

учреждение семи федеральных округов

вывод войск из Афганистана

захват террористами школы в Беслане

открытие I съезда народных депутатов

прощание с академиком А.Д. Сахаровым

9. Определите правильную хронологическую последовательность событий:

- провозглашение курса на индустриализацию

- капитуляция Японии

- битва на Курской дуге

- образование СССР

- открытие «второго фронта»

- убийство С.М. Кирова

- начало холодной войны

- создание Центрального штаба партизанского движения

10. Найдите исторические ошибки в предложенном тексте и объясните их.

«Общества Древнего Востока»:

Общества Древнего Востока отличала особая зависимость от водной среды. Огромную роль в развитии хозяйства этих государств играло море. Наряду с этим можно отметить еще несколько особенностей. В частности, роль правителя государства. Считалось, что он, как законопослушный человек, обязан всячески заботиться о подданных и если он не исполнял этого, его можно было сместить. Тип характера государственной власти Древнего Востока называется демократией. Еще одной особенностью древневосточных государств были взаимоотношения между властью и обществом: голос общества был важен для принятия тех или иных решений. В социальной структуре значимой единицей была община, в которой могло существовать рабство. Такое рабство историки называют классическим.

11. Найдите ошибки в историческом тексте и объясните их.

«Средневековая Европа»: Феодалное общество средневековой Европы имело ряд особенностей. Оно было сословным, и эти сословия по отношению друг к другу были равноправны. Дворянство обладало земельными владениями, называвшимися феодами, и было совершенно независимо и самостоятельно. Большую роль играла католическая церковь. Но она никогда не претендовала на политическую власть. Крестьянство вело хозяйство на собственных участках земли. С течением времени города Европы стали центрами ремесла и торговли. Возможности некоторых из них были столь значительны, что они превратились в совершенно независимые самоуправляемые образования, называвшиеся демократиями.

12. Найдите исторические ошибки в предложенном тексте и объясните их.

«Россия эпохи Петра I»:

Петр I придавал много значения человеческой личности, ее правам и свободам. Поэтому в период его правления в армии, на гражданской службе находились те, кто считал своим долгом принести пользу Отечеству. Другие могли заниматься хозяйством, путешествовать, проводить свой досуг в имении. Теперь, благодаря петровским указам, помещики имели больше прав, чем старинные вотчинники. Особое внимание преобразователь обратил на церковь, и она получила условия для своего развития в качестве духовной направляющей силы русского общества. Много внимания император, а он этот титул получил после подавления восстания и казни стрельцов, уделил российской системе образования, подписывая указы об открытии разнообразных учебных заведений.

13. Найдите ошибки в историческом тексте и объясните их.

Общество Средних веков в Европе:

Городская жизнь Позднего Средневековья была противоречива. Центром города был, как правило, собор, построенный в стиле неоклассицизма. Важную роль играли рынки. Здесь крестьяне продавали выращенные овощи, фрукты, скот, различные изделия. Они нуждались в денежных средствах, часть которых шла феодалу. Это явление носит название автаркии. Наряду с ремесленниками, товары

производили и рабочие на заводах, которых становилось всё больше. Правитель любой страны в эту эпоху вынужден был учитывать растущее влияние третьего сословия, которое имело экономические возможности, но не обладало достаточным политическим весом. Так во имя сохранения стабильности его власть приобретала сословно-представительный характер. Изменения происходили и в духовной сфере. Прежняя картина мира рушилась под влиянием процессов индивидуализации в общественном сознании.

14. Найдите исторические ошибки в предложенном тексте и объясните их.

Россия эпохи Ивана III:

Создание централизованного российского государства происходит в эпоху Ивана III, который приходился родным внуком Дмитрию Донскому. Именно в эпоху Ивана были присоединены Смоленские земли, Тверские территории и огромные Новгородские владения. После обретения суверенитета встал вопрос об унификации жизни в едином государстве. Поэтому в 1495 году был принят первый Судебник, в котором уже содержались нормы о жизни крестьян. Правление Ивана III обладало чертами абсолютизма, который укрепился в правление Ивана IV Грозного. Немалую роль в его становлении сыграла и вторая женитьба великого князя на Софье Палеолог, наследнице Священной Римской империи.

15. Найдите исторические ошибки в предложенном тексте и объясните их.

«Россия при Александре I»:

Александр I проводил преобразования в стране, опираясь на круг друзей, который получил название «Избранная рада». Возникший Комитет коллегий стал высшим административным органом при царе. Но общество не было удовлетворено ни темпами, ни самими преобразованиями. Так возникло декабристское движение. Лидеры его по-разному представляли будущее страны. Например, Павел Пестель мечтал о конституционной монархии. Но главное – Россия бы ускоренно двинулась вперед к государству западноевропейского типа. Внезапная смерть императора и приход к власти Михаила, вызвали восстание на

Сенатской площади 14 декабря 1825 г. Заговорщики хотели захватить власть и сами провести намеченные преобразования. Однако их выступление было жестоко подавлено.

16. Определите хронологическую последовательность событий:

- реформа управления государственными крестьянами
- законодательное определение нормы Юрьева дня
- появление категории «посессионных крестьян»
- принятие Соборного уложения
- указ «О вольных хлебопашцах»
- подписание «Жалованной грамоты городам»
- уничтожение местничества
- появление военных поселений
- указ «престолонаследии»
- введение опричнины

17. Найдите ошибки в историческом тексте и объясните их.

Общественная мысль в России XIX века:

Именно в 19 в. Сформировались основные направления общественной мысли. Истоком либерального направления были декабристские проекты. Проект Н.Муравьёва говорил о республике, о наделении крестьян землёй. Проект Павла Пестеля, принадлежащего к Северному тайному обществу, разрабатывал положения о конституционной монархии. Истоком революционного направления были представители российской мыслящей элиты, которых принято называть «западники» и «славянофилы». Среди первых можно выделить Герцена, Хомякова, Грановского, Белинского. Среди вторых – братьев Аксаковых, Чаадаева, Самарина. И те, и другие отрицательно относились к крепостному праву, к деятельности царя Петра I. Идеологическим выражением консервативного направления стала знаменитая формула Сперанского: «Православие. Самодержавие. Всеединство». Правительство преследовало инакомыслие. Было создано VI отделение Канцелярии ЕИВ, которым руководил А.А. Меншиков.

18. Найдите ошибки в историческом тексте и объясните их.

Общественная мысль в России XIX в.:

Социалистическая идея, ставшая востребованной в России во второй половине 19 века, на ЗАПАДЕ получила распространение раньше. Ещё на рубеже 18-19 в. были выдвинуты первые предположения о новом, отличном от буржуазного, обществе. К числу теоретиков, которых позже стали именовать социалисты-идеалисты, принадлежали Фурье, Прудон, Оуэн. К середине 19 в. буржуазное общество Европы прошло определённый путь в своём развитии. Были сформированы основные классы: буржуазия и интеллигенция. Существовал рабочий класс. Именно о его роли говорили В.Вейтлинг и Ф.Энгельс в

«Манифесте коммунистической партии». Они провозгласили: «ПРОЛЕТРИИ ВСЕХ СТРАН, ОБЪЕДИНЯЙТЕСЬ!». Их теория говорила о диктатуре пролетариата, о частной собственности как основной, о руководящей роли коммунистической партии. И в 1864 г. Была организована «Лига пролетариата». А.Герцен, очутившийся за границей, в Европе, в годы революций, изменил свои взгляды. Он пришел к выводу, что крестьяне России по природе – социалисты, так как живут и трудятся сообща. Эта теория «русского социализма» оказалась популярна. Так сформировалось конституционное движение. Оно имело несколько направлений. Лавров говорил о тайной организации и терроре. Бакунин о бунтах, Ткачёв настаивал на пропаганде социализма. После провала «хождения в народ» и казни руководителей «Земли и воли», убивших царя, движение пошло на убыль. Зато в России стал распространяться большевизм. На его основе в 1895 г. были объединены первые организации, а в 1898 г. создана партия РСДРП.

19. Найдите ошибки в историческом тексте и опишите их
Россия XVI века

Эпоха XVI столетия – эпоха завершения процесса централизации. Уже при Иване III появился первый Судебник, который регламентировал единые нормы жизни для всей страны. В Судебнике 1550 г. впервые появилась норма Юрьева дня, определившая срок перехода крестьян от помещика к помещику. На протяжении столетия создавались органы отраслевого управления – коллегии. Страна, поделенная на губернии, остро нуждалась в управленческих кадрах. Поэтому центральная власть определяла состав управленцев на местах. В середине столетия в России появился Земский собор, и страна превратилась в абсолютную монархию при самодержавной власти царя.

20. Составьте списки современников из числа перечисленных ниже исторических лиц:

Микеланджело Буонаротти

Ф. Рузвельт

Владимир Святославович (Красное Солнышко)

Наполеон III

Людовик XIV

Вольтер

Иван Грозный

Отто Бисмарк

Мартин Лютер

Лоренцо Великолепный

Оттон I

Алексей Михайлович

Георгий Жуков

Екатерина II

21. Соотнесите имя исторического лица и характеристику его деятельности:

- лидер Южного тайного общества
 - шеф Жандармского корпуса
 - основоположник идеи «русского социализма»
 - один из основателей Интернационала
 - один из лидеров организации Народная воля
 - организатор национально-освободительного движения
 - важнейший участник битвы при Ватерлоо
 - крупнейший политический деятель страны, способствовавший её объединению
 - крупный политический деятель, осуществивший важные реформы
- А. Бенкендорф
А. Герцен
Ф. Энгельс
О. Бисмарк
Д. Гарибальди
П. Пестель
С. Витте
А. Веллингтон
А. Михайлов

22. Соотнесите исторических лиц и наиболее выдающиеся события, связанные с ними правления:

Константин Великий
Иоанн Безземельный
Генрих IV
Филипп Красивый
Жанна д'Арк
Папа Урбан II

Генеральные штаты
Медиоланский эдикт
Великая хартия вольностей
Каносса
Снятие осады с Орлеана
Первый крестовый поход

24. Найдите ошибки в историческом тексте и объясните их.

«Древняя Греция»:

В античной Греции не было единого центра. Греки были объединены в гражданской общине, называвшейся леном. Таких образований было более 150. Характерной хозяйственной чертой этих

поселений была зависимость от привозного хлеба. В эпоху архаики границы греческого мира многократно расширились. Десятки кораблей перевозили колонистов на юг, запад и восток. Наиболее успешно было освоение греками именно причерноморских территорий. Политический строй поселений был различен. Для Афин, например, в классическую эпоху была характерна олигархия. Для Спарты – охлократия. Эти два крупнейших поселения концентрировали вокруг себя многочисленных сторонников. В дальнейшем произошло столкновение между ними, и обессиленные в противостоянии, греческие территории стали добычей Персии. Так началась эпоха колониализма, которая закончилась возвышением Македонии.

25. Найдите ошибки в историческом тексте и объясните их.

«Древний Рим»:

В начале I тысячелетия до н.э. Аппенинский полуостров был заселен не только латинскими племенами. Севернее жили племена саксов, на юге – гепидов. На реке По со временем приобрело поселение Рим. Народноправие имело там важное значение. Безусловная власть народного собрания утвердилась легко и быстро. Внутреннюю напряженность общины Рима питал конфликт между рабами и патрициями. Лишь после его разрешения Рим стал грозой соседям. Постепенно Римская община, подчинив соседей, вышла к Средиземноморью. По отношению к своим колониям Рим придерживался принципа «хлеба и зрелищ», что умирало враждебность неримского населения. Но победы принесли Риму не только статус великой державы, но и проблемы. Государственное устройство Рима того времени, которое характеризуется как авторитаризм, вступило в полосу кризиса. Гражданские войны, система проскрипций – вот характерные черты жизни Рима в I в. до н.э. В новое тысячелетие Рим вступил олигархической державой, во главе с Октавианом Августом. Государству предстояло существовать еще несколько веков, пережив в IV в.н.э. максимальное расширение границ, правление идеального принцепса Нерона, рождение и распространение христианства, появившегося в III в.н.э.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Философия»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	10
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	19
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	21

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Философия» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Философия» ориентировано на получение обучающимися знаний о базовых философских категориях, истории и структуре философского мышления и познания. Данная дисциплина способствует формированию мировоззрения и ценностных установок личности, является исходной теоретической и методологической основой для получения и осмысления знаний по другим социальным, гуманитарным, экономическим и специализированным дисциплинам. Философия имеет универсальный и интегральный характер обобщающего и систематизирующего знания о явлениях природы, общества, культуры, человеческой жизни и деятельности. Дополняя и завершая любое специальное образование, философия помогает будущему специалисту сформировать необходимые предпосылки осознанного самоопределения в жизни, дает ориентиры для самостоятельного поиска ответа на вечные вопросы бытия, стимулирует активное участие в решении судеб своей страны и современного мира.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в базовую часть учебных планов Блока 1 по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Философия» является формирование у обучающихся базовой системы философских знаний, выработка философского способа мышления в отношении общей картины мира, сложных взаимосвязей жизненной реальности, ценностей человеческого существования, профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение философского наследия;
- раскрытие сущности и содержания основных философских категорий;
- формирование философского мышления и мировоззрения;
- формирование нравственных ценностных установок личности;
- обучение использованию источников философской и научной мысли;
- формирование навыков самостоятельной и коллективной работы студентов по философской тематике и проблематике;

- обучение универсальному и критически-осмысляющему философскому подходу в восприятии и анализе явлений природы, общества, культуры, человеческой жизни и профессиональной деятельности;

- овладение основами логики и методологии научного познания;
- повышение общего уровня философской культуры.

II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5	УК-5.1. Воспринимает социокультурные особенности различных социальных групп, опираясь на знания и умения философского характера	научно признанные теории и подходы к основному вопросу философии	выстраивать причинно-следственные связи между явлениями	философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на конкретные исторические явления и проблемы	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-5.2. Владеет навыками построения конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей, опираясь на знания и умения этического характера	научно признанные теории и подходы к основному вопросу философии	выстраивать причинно-следственные связи между явлениями	решения практических мировоззренческих задач (работа с философским текстом), критического анализа философского текста	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Философия: смысл и предназначение	3	2								5	Доклады и обсуждение/ 10
Тема 2. Основные этапы и направления развития философии	3	2						1		5	Дидактическая игра/15
Тема 3. Отечественная философия	3	2						1		5	Дидактическая игра/15
Тема 4. Философия бытия	3	2								5	Реферат/ 10
Тема 5. Философия познания	3	3								5	Реферат/ 10
Тема 6. Философия человека	2	3								5	Реферат/ 10
Тема 7. Социальная философия	2	3								4	Реферат/ 10
Всего:	19	17						2		34	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Философия: смысл и предназначение.

Предмет философии. Основные подходы к определению предмета философии. Место и роль философии в культуре. Функции философии. Специфика и структура философского знания. Философия как система универсальных знаний о мире и человеке. Философия как способ мышления. Соотношение философии, науки, религии и искусства. Философия – ядро мировоззрения. Исторические типы мировоззрения: миф, религия, философия. Становление философии. Философия в «Осевое Время». Основные философские понятия и категории. Основные проблемы философии. Принципы классификации философских направлений. Онтология и гносеология. Материализм и идеализм. Диалектика и метафизика. Философские картины мира. Место философии в осмыслении актуальных проблем современной цивилизации. Плюрализм и толерантность современной философской мысли.

Тема 2. Основные этапы и направления развития философии.

Рождение философской теоретической мысли, ее культурно-исторические предпосылки. Философия древности: Восток и европейская Античность. Основные направления и поиски античной философии. Философия средних веков, ее религиозный характер. Проблема разума и веры, сущности и существования, свободы воли. Патристика и схоластика. Философия Ренессанса. Пантеистическая картина мира и антропоцентрический характер философии Ренессанса. Гелиоцентризм и учение о бесконечности Вселенной. Философия Нового Времени. Критика средневековой схоластики. Научная революция и создание механико-материалистической картины мира. Рационализм и проблема метода познания. Просвещение. Классическая немецкая философия. Философия марксизма. Современная философия Запада. Критический пересмотр и обновление классических философских традиций (неотомизм, неокантианство, неопозитивизм, неомарксизм и др.). Отношение к разуму и науке в философии XX в. Рационализм и иррационализм. Философские направления XX в.: экзистенциализм, персонализм, философская антропология, структурализм, герменевтика, интуитивизм, геополитика. Теории модернизма и постмодернизма. Философский радикализм второй половины XX века: критика современного западного общества. Новые левые. Традиционалистские концепции и «Новые правые». Футурология. Глобальное моделирование. Концепции Римского клуба. Особенности философии информационного общества. Технократизм и его критика. Теория «постиндустриального общества» Д. Белла. «Футурошок» Э. Тоффлера. «Мегатренды» Д. Нейсбита. Финалистские концепции катастрофизма. Нарастание кризиса западной цивилизации и

особенности философии начала XXI века.

Тема 3. Отечественная философия.

Особенности русской философии XI-XVII вв. Православная традиция и религиозно-этическая ориентация русской философии. «Русское просвещение» XVIII в. Русская философия XIX – начала XX вв., ее социо- и политикоцентрический характер и связь с литературной традицией. Славянофилы и западники. Идеологические направления в русской философии: либеральное, народническое, анархистское, марксистское, консервативное, евразийское. Русская религиозная философия конца XIX-начала XX вв, ее вклад в развитие мировой культуры. Философия русского зарубежья. Теоретические поиски в марксистской философии 1920-х гг. Официальная доктрина «марксизма-ленинизма» и идеологизированный характер философии советского периода. Концепция «развитого социализма» и кризис советской философии. Российская философия на современном этапе. Освоение немарксистского философского наследия. Возрождение традиционных философско-идеологических парадигм и их роль в современном общественно-политическом и экономическом развитии России.

Перспективы отечественной философии в XXI веке.

Тема 4. Философия бытия.

Категория «бытие», ее смысл и место в системе философских категорий. Учение о бытии. Монистические и плюралистические концепции бытия. Основные типы и формы бытия: материально-предметное, объективно-идеальное, бытие человека, социальное бытие. Самоорганизация бытия. Синергетика и ее парадигмы. Понятия материального и идеального. Формирование научно-философского понятия материи. Современные взгляды на категорию «материя». Системная организация материального мира. Пространство и время как формы бытия материи. Пространственно-временной континуум. Движение и развитие. Основные формы движения, их соотношение. Диалектика и ее альтернативы. Детерминизм и индетерминизм. Динамические и статические закономерности. Закономерности развития природы, общества и мышления.

Тема 5. Философия познания.

Сознание и бытие. Роль языка и социокультурных факторов в возникновении и развитии сознания. Научные, философские и религиозные картины мира. Многоуровневость сознания. Сознательное и бессознательное. Сознание и познание. Сущность познания, его понимание в истории философской мысли. Проблема познаваемости мира. Скептицизм и агностицизм. Познание, творчество и практика. Вера и знание. Понимание и объяснение. Рациональное и иррациональное в познавательной деятельности. Действительность,

мышление, логика и язык. Диалектика абсолютного и относительного в знании. Проблема истины. Действительность, мышление; логика и язык. Искусство спора. Основы логики. Научное и вненаучное знание. Наука как специфическая форма познания. Критерии научности. Структура научного познания, его эмпирический и теоретический уровни. Методы и формы научного познания. Рост научного знания. Научные революции и смены типов рациональности. Наука и техника. Проблема моделирования мыслительных процессов в кибернетических системах. Философские аспекты создания искусственного интеллекта.

Тема 6. Философия человека.

Человек и природа. Человек и общество. Человек и культура. Человек в системе социальных связей. Человек и исторический процесс. Проблема «субъектности» и «объектности» человека в истории. Роль исторических личностей в социальном процессе. Концепция личности как социального качества человека. Понятия «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Самосознание и личность. Закономерности личностного развития человека. Социальные роли личности в системе социокультурных связей. Личность и массы. Человек в контексте «вечных» философских вопросов: свобода и необходимость, свобода и ответственность, мораль и справедливость, правда и право, насилие и ненасилие, цели и средства, «низкое» и «высокое». Проблема смысла человеческого бытия; смерти и бессмертия в духовном опыте человека. Нравственные ценности. Представления о совершенном человеке в различных культурах. Этические и эстетические ценности и их роль в человеческой жизни. Религиозные ценности и свобода совести. Роль человека в современном глобализирующемся мире.

Тема 7. Социальная философия.

Философское понимание общества, соотношение с социологическим, политологическим, историческим, социально-психологическим, экономическим подходами. Развитие представлений об обществе в истории философии. Поиски общественного идеала. Общество и его структура. Политическое бытие общества и политическая философия. Особенности политического подхода к проблеме «жизни и смерти». Влияние политики на все сферы общества, общественное развитие и жизнь каждого отдельного человека. Соотношение общества и государства в социальной философии. Концепции «гражданского» и «органического» общества. Гражданское общество и государство. Культура и цивилизация. Формационная и цивилизационная концепции общественного развития. Формы и методы общественного развития. Эволюция и революция. Реформы и контрреформы. Кризисы и стабилизации. Роль социально-философских образов «будущего», «настоящего» и «прошлого» в общественных процессах. Общественное

развитие современной России: тенденции и противоречия. Социально-философские проблемы альтернатив общественного развития. Теория многополярного мира. Будущее человечества. Взаимодействие цивилизаций и сценарии будущего. Характерные черты и особенности научно-технической революции и информационного общества. Глобальные проблемы современности и социально-философское осмысление путей и методов их решения. Роль философии в процессах устойчивого развития современного мира.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, дидактические игры, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада и обсуждения

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку

умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

сообщать новую информацию;

использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;

дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);

иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

название, сообщение основной идеи;

современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;

живую интересную форму изложения;

акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Обсуждение целенаправленного конкретного вопроса, сопровождающееся, обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Обсуждение может быть свободным и управляемым.

К технике управляемого обсуждения относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Групповое обсуждение. Для его проведения все обучающиеся, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Для проведения обсуждения необходимо:

1. Выбрать тему, ее может предложить, как преподаватель, так и

студенты.

2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.

3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.

4. Подобрать литературу.

5. Выписать тезисы.

6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении дидактической игры.

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступать к участию в дидактической игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения дидактической игры, критериях оценки действий участников игры;

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию;

По итогам проведения дидактической игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

***Перечень учебно-методического обеспечения для
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине***

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическ ое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Философия: смысл и предназначение</i>	Основные подходы к определению предмета философии. Специфика и структура философского знания. Философия как система универсальных знаний о мире и человеке. Философия как способ мышления. Соотношение философии, науки, религии и искусства. Исторические типы мировоззрения: миф, религия, философия. Философия в «Осевое Время». Принципы классификации философских направлений. Онтология и гносеология. Материализм и идеализм. Диалектика и метафизика. Философские картины мира. Плюрализм и толерантность современной философской мысли.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка доклада, подготовка к обсуждению	Литература к теме, работа с интернет источниками	Доклад и обсуждение
<i>Тема 2. Основные этапы и направления развития философии</i>	Основные направления и поиски античной философии. Проблема разума и веры, сущности и существования, свободы воли. Патристика и схоластика. Пантеистическая картина мира и антропоцентрический характер философии Ренессанса. Гелиоцентризм и учение о бесконечности Вселенной. Критика	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка реферата, подготовка к дидактической игре	Литература к теме, работа с интернет источниками	Дидактическая игра

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическ ое обеспечение	Форма контроля
	средневековой схоластики. Рационализм и проблема метода познания. Просвещение. Философия марксизма. Критический пересмотр и обновление классических философских традиций (неотомизм, неокантианство, неопозитивизм, неомарксизм и др.). Отношение к разуму и науке в философии XX в. Рационализм и иррационализм. Теории модернизма и постмодернизма. Философский радикализм второй половины XX века: критика современного западного общества. Новые левые. Традиционалистские концепции и «Новые правые». Глобальное моделирование. Концепции Римского клуба. Технократизм и его критика. Теория «постиндустриального общества» Д. Белла. «Футурошок» Э. Тоффлера. «Мегатренды» Д. Нейсбита. Финалистские концепции катастрофизма. Нарастание кризиса западной цивилизации и особенности философии начала XXI века.			
Тема 3. Отечественная философия	Православная традиция и религиозно-этическая ориентация русской философии. Славянофилы и западники. Философия русского зарубежья. Теоретические поиски в марксистской философии 1920-х гг. Концепция «развитого социализма» и кризис советской философии. Освоение немарксистского философского наследия. Возрождение традиционных философско-идеологических	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка реферата, подготовка к дидактической игре	Литература к теме, работа с интернет источниками	Дидактическая игра

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение е	Формы самост. работы	Учебно- методическ ое обеспечение	Форма контроля
	парадигм и их роль в современном общественно-политическом и экономическом развитии России. Перспективы отечественной философии в XXI веке.			
<i>Тема 4. Философия бытия.</i>	Учение о бытии. Монистические и плюралистические концепции бытия. Основные типы и формы бытия: материально-предметное, объективно-идеальное, бытие человека, социальное бытие. Синергетика и ее парадигмы. Формирование научно-философского понятия материи. Современные взгляды на категорию «материя». Системная организация материального мира. Пространственно-временной континуум. Основные формы движения, их соотношение. Детерминизм и индетерминизм. Закономерности развития природы, общества и мышления.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка реферата подготовка к обсуждению	Литература к теме, работа с интернет источниками	Реферат
<i>Тема 5. Философия познания.</i>	Роль языка и социокультурных факторов в возникновении и развитии сознания. Многоуровневость сознания. Сознательное и бессознательное. Сущность познания, его понимание в истории философской мысли. Проблема познаваемости мира. Скептицизм и агностицизм. Вера и знание. Понимание и объяснение. Рациональное и иррациональное в познавательной деятельности. Диалектика абсолютного и относительного в знании. Действительность, мышление; логика и язык. Искусство спора. Основы	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка реферата	Литература к теме, работа с интернет источниками	Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическ ое обеспечение	Форма контроля
	логики. Наука как специфическая форма познания. Критерии научности. Структура научного познания, его эмпирический и теоретический уровни. Рост научного знания. Наука и техника. Проблема моделирования мыслительных процессов в кибернетических системах. Философские аспекты создания искусственного интеллекта.			
<i>Тема 6. Философия человека.</i>	Человек в системе социальных связей. Проблема «субъектности» и «объектности» человека в истории. Роль исторических личностей в социальном процессе. Концепция личности как социального качества человека. Самосознание и личность. Закономерности личностного развития человека. Личность и массы. Свобода и необходимость, свобода и ответственность, мораль и справедливость, правда и право, насилие и ненасилие, цели и средства, «низкое» и «высокое». Нравственные ценности. Представления о совершенном человеке в различных культурах. Религиозные ценности и свобода совести.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка реферата	Литература к теме, работа с интернет источниками	Реферат
<i>Тема 7. Социальная философия.</i>	Поиски общественного идеала. Особенность политического подхода к проблеме «жизни и смерти». Влияние политики на все сферы общества, общественное развитие и жизнь каждого отдельного человека. Соотношение общества и государства в социальной философии. Концепции «гражданского» и «органического» общества.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, написание конспекта Подготовка реферата	Литература к теме, работа с интернет источниками	Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическ ое обеспечение	Форма контроля
	Гражданское общество и государство. Формы и методы общественного развития. Эволюция и революция. Реформы и контрреформы. Кризисы и стабилизации. Роль социально-философских образов «будущего», «настоящего» и «прошлого» в общественных процессах. Социально-философские проблемы альтернатив общественного развития. Взаимодействие цивилизаций и сценарии будущего. Характерные черты и особенности научно-технической революции и информационного общества. Роль философии в процессах устойчивого развития современного мира.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Хакимов, Н. Х. Философия : учебник / Н. Х. Хакимов, А. И. Матвеева, Д. Т. Тураева. — Алматы : Дарын, 2023. — 187 с. — ISBN 978-601-7377-55-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/134833.html>

Дополнительная литература:

1. Балашов Л.Е. Философия : учебник (систематический курс) /Балашов Л.Е.. — Москва : Дашков и К, 2024. — 626 с. — ISBN 978-5-394-05562-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144257.html>
2. Философия : учебник для обучающихся бакалавриата и специалитета / Т.В. Бернюкевич [и др.].. — Москва : МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2023. — 126 с. — ISBN 978-5-7264-3212-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/134637.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	«Философский шторм»: совместное философское творчество	http://www.philosophystorm.org/
2	Философы и мыслители	http://www.great-philosopher.ru/
3	Лекции по философии	http://www.studfiles.ru/dir/cat10/subj171/file14519/view150253.html

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

• Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
11	Доклад	7-6 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование политологической терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии. 5-4 – доклад выполнен в основном соответствии с требованиями, но не совсем правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование политологической терминологии, в основном свободное
22	Обсуждение	

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		изложение рассматриваемых проблем, докладчик в основном правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся 3-2 – доклад выполнен в основном соответствии с требованиями, 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся 0 - доклад не выполнен. <u>Оценка участия в обсуждении:</u> 3 – активное участие в дискуссии, обсуждение 2 и более выступлений, точка зрения аргументирована и обоснована; 2 – обсуждение 1 выступления, ответы построены в основном логично, недостаточная аргументация 0 - не принимал участие в обсуждении.
3	Дидактическая игра	15-8 – активное участие в процессе в заранее определенной роли, выступление логично и аргументировано; 7-0 – участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация
4	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объём реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформление работы;

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовой сценарий дидактической игры:

Студенты, на основании «сценариев» диалогов Платона,

определяют философский вопрос, подлежащий рассмотрению (например, «природа человека»); распределяют роли (Сократ, Протагор, Фрасимах и др.); проводят философскую дискуссию, руководствуясь точками зрения соответствующих философов, и используют соответствующие теме дидактические единицы. «Арбитры» (группа студентов, внимательно следящая за аргументами сторон) определяют, чьи доводы оказываются более убедительными, и кто лучше раскрыл дидактические единицы.

Примерные темы докладов и обсуждений:

1. Философия как система универсальных знаний о мире и человеке.
2. Философия как способ мышления.
3. Плюрализм современной философской мысли.
4. Многообразие мировоззренческих взглядов.
5. Скептицизм и агностицизм.
6. Становление античной философии («досократический» период).
7. Сократический поворот в философии.
8. Учение Платона об «идеи».
9. Философия Аристотеля как энциклопедическое учение.
10. Философия эллинистического периода.
11. Философские искания А. Августина.
12. Фома Аквинский - систематизатор средневековой схоластики.
13. Спор между номиналистами и реалистами в средневековой философии.
14. Гуманизм и антропоцентризм - ведущие принципы философии Возрождения.
15. Идеи новой космологии в философии Возрождения.

Примерные темы рефератов

1. Сущность и основные черты научной революции XVII в.
2. Учение о методе в философии Нового времени, эмпиризм Ф. Бэкона и рационализм Р. Декарта.
3. Критическая философия Канта.
4. Философия духа Гегеля.
5. Философия экзистенциализма.
6. Философские модели общества.
7. Закономерности развития природы, общества и мышления;
8. Формационная и цивилизационная концепции общества.
9. Духовное бытие общества.
10. Проблема смысла жизни в духовном опыте человека.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в третьем семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо)– ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно)– ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно)– ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа.

1. Дайте определение понятиям «Мифология», «Религия», «Философия», «Осевое Время».
2. Дайте определение понятиям «Онтология», «Гносеология», «Методология».
3. Дайте определение понятиям «Эстетика» и «Этика».
4. Дайте определение понятиям «Синкретичность», «Анимизм», «Тотемизм».
5. Дайте определение понятиям «Натурфилософия», «Стоицизм», «Эпикуреизм».
6. Дайте определение понятиям «Теоцентризм», «Томизм».
7. Дайте определение понятиям «Патристика», «Схоластика».
8. Дайте определение понятиям «Антропоцентризм», «Гуманизм».
9. Дайте определение понятиям «Эмпиризм», «Рационализм», «Сенсуализм».
10. Дайте определение понятиям «Деизм», «Пантеизм».

11. Дайте определение понятиям «Иррационализм», «Волонтаризм».
12. Дайте определение понятиям «Натурализм» и «Социал-дарвинизм».
13. Дайте определение понятиям «Позитивизм» и «Марксизм».
14. Дайте определение понятиям «Герменевтика», «Экзистенциализм», «Технократизм».
15. Дайте определение понятиям «Бытие», «Диалектика».
16. Дайте определение понятиям «Синергетика», «Научная революция».
17. Дайте определение понятиям «Сознание», «Познание».
18. Дайте определение понятиям «Субстанция», «Материя», «Идеальное».
19. Дайте определение понятиям «Монизм», «Дуализм», «Гилозоизм».
20. Дайте определение понятиям «Гностицизм», «Агностицизм».
21. Дайте определение понятиям «Человек», «Индивид».
22. Дайте определение понятиям «Личность», «Индивидуальность».
23. Дайте определение понятиям «Гражданское общество», «Эгалитаризм».
24. Дайте определение понятиям «Эволюция», «Реформы».
25. Дайте определение понятиям «Пацифизм», «Многополярный мир».

Задания 2 типа.

1. Охарактеризуйте проблематику «материального» и «идеального» в философии.
2. Определите принципы классификации философских направлений.
3. Выявите закономерности развития мышления.
4. Дайте характеристику особенностям античной философии.
5. Дайте характеристику особенностям средневековой философии.
6. Дайте характеристику особенностям философии эпохи Возрождения.
7. Дайте характеристику особенностям философии Нового Времени.
8. Дайте характеристику особенностям философии Просвещения.
9. Дайте характеристику особенностям немецкой классической философии.
10. Дайте характеристику особенностям философии марксизма.
11. Дайте характеристику особенностям философии иррационализма.
12. Дайте характеристику особенностям феноменологии.
13. Дайте характеристику особенностям философии

экзистенциализма.

14. Дайте характеристику особенностям философии постмодерна.
15. Дайте характеристику русской религиозно-идеалистической философии конца XIX – начала XX в.
16. Выявите диалектику абсолютного и относительного в знании.
17. Охарактеризуйте соотношение чувственного и рационального в познании.
18. Охарактеризуйте проблему познаваемости мира.
19. Охарактеризуйте эволюцию представлений о материи.
20. Охарактеризуйте концепцию личности как социального качества человека
21. Выявите специфику философского понимания общества, его соотношение с социологическим, политологическим, историческим, социально-психологическим, экономическим подходами.
22. Охарактеризуйте критерии общественного прогресса.
23. Выявите социально-философскую проблематику «Культуры» и «Цивилизации».
24. Проблема типологии исторического процесса (О.Шпенглер, К.Маркс, А.Тойнби).
25. Охарактеризуйте глобальные проблемы современной цивилизации.

Задания 3 типа.

1. Французский философ Р. Декарт замечал: «Философия (...) распространяется на все доступное для человеческого познания». Согласны ли вы с таким пониманием предмета философии? Что вы можете добавить к сказанному для более полной характеристики философского знания?
2. Немецкий философ А. Шопенгауэр замечал: «Истинно философское воззрение на мир... то, которое учит нас познавать его внутреннюю сущность...». О какой функции философии идет речь в этом высказывании? Выскажите свои представления об основных функциях философии.
3. Греческий философ Аристотель писал: «Большинство первых философов считали началом всего одни лишь материальные начала, а именно то, из чего состоят все вещи...», а также: «Фалес – основатель такого рода философии – утверждал, что начало есть вода (поэтому он заявлял, что земля находится на воде)». О какой философской школе ведет речь Аристотель? Выскажите свое понимание проблемы о соотношении материи и сознания.
4. Современный английский философ А. Уайтхэд пишет: «Когда цивилизация достигает своей кульминации, общество, избавленное от общепризнанного понимания жизни, обречено на упадок... Те исторические эпохи, развитие которых было связано с распространением философского мировоззрения, никогда не исчезнут из

памяти человечества».

5. Прочитайте отрывок из произведения Томаса Мора «Утопия».

«Посредине каждой части имеется рынок со всякими постройками. Туда, в определенные дома, свозятся предметы производства каждого семейства, и отдельные виды их распределяются в розницу по складам.

В них каждый отец семейства просит того, что нужно ему и его близким, и без денег, совершенно без всякой уплаты, уносит все, что ни попросит. Да и зачем ему отказывать в чем-либо? Ведь, во-первых, все имеется в достаточном изобилии, а во-вторых, не может быть никакого опасения, что кто-либо пожелает потребовать больше, чем нужно. Зачем предполагать, что лишнего попросит тот, кто уверен, что у него никогда ни в чем не будет недостатка? Действительно, у всякого рода живых существ жадность и хищность возникают или от боязни нужды, или, у человека только, от гордости, вменяющей себе в достоинство превзойти прочих излишним хвастовством своим имуществом. Порок такого рода совершенно не имеет места среди обычаев утопийцев».

Попытайтесь мысленно представить полемику представителей гносеологического оптимизма и скептицизма. Какие аргументы могли бы быть приведены с той и с другой стороны? Что рационального вы могли бы вынести из этого спора?

6. Попытайтесь мысленно представить полемику представителей гносеологического оптимизма и скептицизма. Какие аргументы могли бы быть приведены с той и с другой стороны? Что рационального вы могли бы вынести из этого спора?

7. Немецкий философ М. Хайдеггер замечал: «Философия – ни наука, ни мировоззренческая проповедь». Справедливо ли это суждение? Выскажите свое отношение к взаимосвязи философии и мировоззрения.

8. Подумайте над проблемой. Закон отрицания отрицания гласит: «развитие осуществляется посредством отрицания старого новым, низшего высшим. Поскольку новое, отрицая старое, сохраняет и развивает его положительные черты, развитие приобретает прогрессивный характер. Вместе с тем, развитие идет по спирали, с повторением в высших стадиях отдельных сторон и черт низших».

9. Современный российский философ И.А. Гобозов отмечает:

10. «Настоящий политик руководствуется не моральными нормами, а интересами государства и народа ...Потеряв часть, сохраняется целое, но потеряв целое, погибает и часть».

11. Ж.А. Пуанкаре, характеризуя ... истину, писал: «Основные положения геометрии Евклида суть также не что иное, как соглашение, и было бы настолько же неразумно доискиваться, истины они или ложны, как задавать вопрос, истина или ложна метрическая система. Эти соглашения только удобны».

12. Русский философ В. Соловьев писал: «Все философские направления, где бы они ни искали сущей истины, как бы ее ни

определяли, одинаково признают, что она должна представлять характер всеобщности и неизменности, отличающий ее от преходящей и раздробленной действительности явлений».

13. В.И. Ленин писал: «для материалиста «фактически дан» внешний мир, образом коего являются наши ощущения. Для идеалиста «фактически дано» ощущение, причем внешний мир объявляется «комплексом ощущений»».

14. Немецкий философ К. Маркс писал: «В общественном производстве своей жизни люди вступают в определенные, необходимые, от их воли не зависящие отношения – производственные отношения, которые соответствуют определенной ступени развития их материальных производительных сил. Совокупность этих производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка и которому соответствуют определенные формы общественного сознания. Способ производства материальной жизни обуславливает социальный, политический и духовный процессы жизни вообще». Что понимает автор под базисом и надстройкой? Согласны ли Вы с данной точкой зрения? Выскажите Ваше понимание взаимодействия базиса и надстройки в обществе?

15. Соотнесите имена философов с периодами развития русской философии.

- А) философия Московской Руси
 - Б) философия первой половины XIX в.
 - В) философия «Серебряного века»
 - Г) философия Древней Руси
 - Д) философия XVIII в.
1. Н. Бердяев, С. Франк
 2. Нестор, Иларион
 3. М. Ломоносов, С. Десницкий
 4. П. Чаадаев, И. Киреевский
 5. Филофей, Максим Грек

16. Советский философ Э.В. Ильенков, характеризуя вопрос соотношения материи и сознания, утверждает, что «представить себе материю в целом – как всеобщую субстанцию, – лишенную мышления как одного из ее атрибутов, – значит представить ее себе неверно, более бедной, чем она на самом деле есть».

17. Проанализируйте отрывок из текста и самостоятельно внесите соответствующую определенному понятию букву под каждую цифру в табличке.

Крупнейшим русским консервативным философом был Лев Александрович Тихомиров (1852–1923). В своих работах «Монархическая государственность», «Начала и концы» и др. он настаивал на том, что «подсказанный историей» тип самодержавной _____ (1) – лучшая форма правления для России. В

частности, он писал: «Всякий русский должен признать установленную в России власть и, думая об улучшениях, должен думать о том, как их сделать с самодержавием и при самодержавии». В православно-самодержавном государственном _____(2)Л.А. Тихомиров видел гаранта сохранения Россией своего исторического пути развития и преодоления крайностей – _____(3) и революционных потрясений. Он был убежден, что и социализм, и либеральная _____(4) западного толка одинаково неорганичны и разрушительны для страны. Л.А. Тихомиров настаивал на том, что русская национальная философия и наука должны быть самостоятельными, непосредственно изучать и понимать свою _____(5), относиться продуманно и взвешенно к любым заимствованным _____(6), не быть подверженной слепому влиянию философских доктрин, исходящих из совершенно иных комбинаций культурных и социальных _____(7).

А) страна	Д) демократия
Б) идеи	Е) условия
В) монархия	Ж) застой
Г) устройство	

18. Соотнесите высказывания и их авторов

1. Человек – общественное животное

2. Человек есть мера всех вещей

3. Жизнь человека в сущности бессмысленна и абсурдна

4. Человек изначально представляет собой чистую доску и при столкновении с жизнью он получает массу впечатлений, которые закрашивают эту чистую доску

А). А. Камю

Б). Аристотель

В). Протагор

Г). Дж. Локк.

19. Перед вами два столбика, в которых приводятся категории диалектики. Задача соединить между собой парные категории.

А). Сущность

1). Единичное

Б). Содержание

2). Причина

В). Необходимость

3). Явление

Г). Возможности

4). Форма

Д). Общее

5). Действительность

Е). Следствие

6). Случайность

20. Прочитайте высказывание Л. Фейербаха: «...искусство не выдает свои создания за нечто другое, чем они есть на самом деле, т.е. другое, чем создание искусства; религия же выдает свои вымышленные существа за существа действительные».

21. Соотнесите понятия и их значения:

1. Право

2. Свобода

3. Необходимость

4. Мораль

А). Представления о добре и зле

Б). Мера должного поведения, предоставляемая индивиду

В). Способность поступать в соответствии с осознанным выбором

Г). То, что при определенных условиях обязательно произойдет

22. Проанализируйте отрывок из текста и самостоятельно внесите соответствующую определенному понятию букву под каждую цифру в табличке.

Единственно надежным источником познания, согласно Бэкону, являются чувства, _____(1) и то, что из них вытекает. В этой связи философию Бэкона можно определить как эмпирическую (эмпирия – опыт, опирающийся на _____(2), а не изолированное чувственное восприятие). Бэкон считал, что эмпирический _____(3) требует решительного освобождения человеческого разума от ложных представлений и предвзятых идей, которые он называет «идолами», или _____(4). «Идолы», унаследованных от прошлого, возникших из особенностей человеческой природы или позиций устоявшихся _____(5), он делил на четыре вида:

1) «Идолы рода» – ложные представления о вещах, возникшие из-за несовершенства органов человеческих чувств человека и ограниченности человеческого _____(6);

2) «Идолы пещеры» – искаженные представления о действительности, связанные с индивидуальным воспитанием человека, его образованием, а также со слепым поклонением авторитетам;

3) «Идолы рынка» – ложные представления людей, порожденные неправильным употреблением слов (как обычно употребляются слова на рынках, площадях, в толпе);

4) «Идолы _____(7)» – искаженные представления людей, заимствованные ими из различных философских концепций и идей.

Своим учением об «идолах» Ф. Бэкон стремился очистить сознание людей от влияния схоластических представлений и разного рода заблуждений, создать тем самым условия для успешного развития и распространения научных знаний. В мире науки он видел и основное средство решения социальных проблем. Естественнно-научный подход Ф. Бэкона напрямую повлиял на становление в XIX в. философии позитивизма.

А) метод

Д) «призраки»

Б) авторитеты

Е) эксперимент

В) опыт

Ж) разум

Г) театр

23. Установите соответствие между теоретическими моделями общества и персоналиями, их представляющими. Проставьте буквы в квадратах.

- А) Идеалистическая
- Б) Материалистическая
- В) Плюралистическая
- Г) Натуралистическая

- 1. Ш. Монтескье, Г. Бокль
- 2. Августин, Фома Аквинский
- 3. К. Маркс, Ф. Энгельс
- 4. М. Вебер, Р. Арон

24. Соотнесите имена философов с основными подходами к определению предмета философии:

- А) этический
- Б) гносеологический
- В) эстетический
- Г) антропологический

- 1. Платон
- 2. Л. Фейербах
- 3. О. Конт
- 4. Ф. Ницше

24. Советский философ М. А. Лифшиц, говоря о религии, считал: «сила религиозной морали состоит в том, что она утоляет жажду непосредственной, добровольной связи между людьми. Люди ненавидят казёнщину своих отношений, им не хватает тепла. Религиозная мораль удовлетворяет эту потребность, но, что бы ни говорили её защитники, она удовлетворяет её бессильной грёзой. В праздничном целовании, условно подчёркнутом личном доброжелательстве, в общем преклонении перед аскетическим самопожертвованием немногих подвижников, искупающих грехи мирян, религиозная мысль создаёт отдушину, ничего не меняя по существу. Религия исходит из глубокого разъединения людей, их коренного одиночества, не побеждённого обществом, а, напротив, усиленного им. Она, собственно, лишь утверждает человека в том, что он не может приблизиться к сердцу другого без посредников, земных и небесных... Только на почве демократического подъёма и особенно в порывах энтузиазма народных восстаний реальное нравственное полеросло, сметая ничтожные преграды между людьми и обнажая от лицемерных фраз преграды действительные, требующие уничтожения. Революция есть слияние общественного дальнего действия с близким действием. Это дружное вмешательство людей в их собственную, украденную у них жизнь».

В чем состоит, по мнению, Лифшица, сила религиозной морали? На какой основе, по мнению Лифшица, возможен реальный рост нравственности? Согласны ли Вы с его позицией? Ответ аргументируйте.

25. Найдите ошибки в тексте. Перепишите текст в правильном варианте.

Двумя крупнейшими направлениями философии Нового времени

XVII века были эмпиризм и рационализм. Согласно эмпиризму, основу нашего знания составляет рациональное познание, а основным источником получаемых знаний выступает разум. Рационализм же исходил из того, что только чувственный опыт, эксперимент могут дать нам истинное знание. Главными представителями эмпиризма являлись Ф. Бэкон, Р. Декарт, Л. Фейербах, а рационализма – Т. Гоббс, Дж. Локк, Б. Спиноза, Г. Лейбниц. XVIII век был в основном представлен представителями Немецкой классической философии (К. Марксом, К. Каутским, Ф. Ницше и др.).

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Безопасность жизнедеятельности»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» ориентировано на получение обучающимися знаний об идентификации, защите и ликвидации последствий реализации опасностей антропогенного, техногенного и естественного происхождения, и их совокупности (поле опасностей), действующих в системах «объект защиты – источник опасности», а также твёрдых практических навыков в использовании средств и систем защиты от опасностей.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и входит в базовую часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» является формирование у обучающихся способности решать проблемы обеспечения безопасности жизнедеятельности, грамотно и эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях и при ликвидации их последствий.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания основ безопасности жизнедеятельности;
- выработать умение находить пути решения сложных ситуаций, связанных с безопасностью жизнедеятельности;
- выработать умение применять основные методы защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8	УК-8.1. Анализирует, идентифицирует и устраняет факторы вредного влияния элементов среды обитания, в т.ч. в рамках осуществляемой деятельности.	факторы, воздействующие на человека в процессе трудовой деятельности; какие параметры нормируются при назначении климата рабочей зоны.	организовывать рабочую зону в соответствии с требованиями нормативов; правильно организовывать режим труда и отдыха	по обеспечению защиты работающих от перегрева и охлаждения
		УК-8.2. Формирует общую культуру безопасного и ответственного поведения; выявляет и устраняет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.	вредные производственные факторы; требования, предъявляемые к рабочему месту.	организовывать электробезопасность на рабочем месте; обращаться с вредными химическими веществами и средствами пожаротушения.	по расчету параметров рабочего места: освещенность, шум, электромагнитное излучение.
		УК-8.3. Осуществляет действия по предотвращению и возникновению чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте; в случае возникновения чрезвычайной ситуации применяет средства защиты, оказывает первую помощь, принимает участие в восстановительных мероприятиях.	особенности поражающих факторов биологического. Химического и зажигательного оружий; основы радиационной безопасности.	производить оценку обстановки при землетрясении, урагане, наводнении; производить оценку обстановки при взрыве конденсированных взрывчатых веществ	по использованию индивидуальных средств защиты.
Способен	УК-11	УК-11.2.	основные понятия в	последовательно и	по наиболее

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности		Формирует представление о сущности, формах и методах борьбы с социально опасным явлением- экстремизмом в рамках безопасности жизнедеятельности.	области профилактики экстремизма и зависимых форм поведения; о кратком содержании основных экстремистских идеологий и концепций; о формах практической реализации экстремистских идей и воззрений.	эффективно объяснять сущность, формы и опасность экстремизма для государства, общества и конкретного индивидуума; совершенствовать и развивать свои знания в области противодействия и профилактики экстремизма	целесообразному реагированию на экстремистские призывы, лозунги и иные агитации сторонних лиц в процессе профессиональной деятельности.
		УК-11.3. Осуществляет действия по предотвращению возникновения крайней формы экстремизма- терроризма; принимает меры по их предотвращению и снижению отрицательных эффектов в случае возникновения такого события.	различные интерпретации терроризма как социального явления; причины и особенности проявления современного терроризма основы организации террористической деятельности; средства и способы противодействия террористической деятельности.	разрабатывать и реализовывать меры и механизмы профилактики и предупреждения терроризма в процессе профессиональной деятельности.	оценки основных возможностей террористической активности, а также характера террористических вызовов и угроз личности, общества и государства.

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Человек и среда обитания.	5	5								8	Практическое домашнее задание / 20
Тема 2. Безопасность производственной деятельности	5	5								9	Практическое домашнее задание / 20
Тема 3. Безопасность в чрезвычайных ситуациях. Гражданская оборона.	5	5								8	Практическое домашнее задание / 20
Тема 4. Управление безопасностью жизнедеятельности	4	4								9	Практическое домашнее задание / 20
Всего:	19	19								34	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час										Зачет (20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Человек и среда обитания

Основы экологической безопасности. Основные формы человеческой деятельности. Критерии оценки тяжести и напряжённости труда. Факторы, воздействующие на человека в процессе трудовой деятельности. Характерные состояния системы «человек-среда обитания». Критерии комфортности.

Тема 2. Безопасность производственной деятельности.

Нормализация микроклимата рабочих мест. Освещение рабочей зоны. Вредные вещества, шум и вибрация, электромагнитные поля в рабочей зоне. Основы электробезопасности. Основные санитарные требования и нормы при работе с видеодисплейными терминалами и ПЭВМ. Идентификация вредных факторов среды и средства защиты от них. Средства снижения травмоопасности и вредного воздействия технических систем. Безопасность и экологичность технических систем. Профессиональный отбор операторов технических систем. Психологические факторы при работе с информационными системами.

Тема 3. Безопасность в чрезвычайных ситуациях. Гражданская оборона.

Чрезвычайные ситуации мирного и военного времени. Прогнозирование и оценка поражающих факторов чрезвычайных ситуаций. Гражданская оборона и защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях. Устойчивость функционирования объектов экономики в чрезвычайных ситуациях. Ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций.

Тема 4. Управление безопасностью жизнедеятельности.

Основные нормативные документы и организация контроля и надзора в области безопасности жизнедеятельности. Основы расследования несчастных случаев и анализа производственного травматизма. Системы контроля требований безопасности и экологичности. Экономические последствия и материальные затраты на обеспечение безопасности жизнедеятельности. Международное сотрудничество в области безопасности жизнедеятельности.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над

конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе 7 настоящей программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой(конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Человек и среда обитания.</i>	Характерные состояния системы «человек-среда обитания». Критерии комфортности.	Работа в библиотеке Конспектирование Подготовка практического домашнего задания	Литература к теме 1	Практическое домашнее задание
<i>Тема 2. Безопасность производственной деятельности</i>	Идентификация вредных факторов среды и средства защиты от них. Средства	Работа в библиотеке Конспектирование Подготовка	Литература к теме 2	Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	снижения травмоопасности и вредного воздействия технических систем. Безопасность и экологичность технических систем. Профессиональны й отбор операторов технических систем. Психологические факторы при работе с информационным и системами.	практического домашнего задания		
<i>Тема 3. Безопасность в чрезвычайных ситуациях. Гражданская оборона.</i>	Прогнозирование и оценка поражающих факторов чрезвычайных ситуаций. Гражданская оборона и защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях. Устойчивость функционировани я объектов экономики в чрезвычайных ситуациях. Ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций.	Работа в библиотеке Конспектиров ание Подготовка практического домашнего задания	Литература к теме 3	Практическ ое домашнее задание
<i>Тема 4. Управление безопасностью жизнедеятельности.</i>	Системы контроля требований безопасности и экологичности. Экономические последствия и материальные затраты на обеспечение	Работа в библиотеке Конспектиров ание Подготовка практического домашнего задания	Литература к теме 4	Практическ ое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	безопасности жизнедеятельност и. Международное сотрудничество в области безопасности жизнедеятельност и.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Никифоров Л.Л. Безопасность жизнедеятельности : учебное пособие / Никифоров Л.Л., Персиянов В.В.. — Москва : Дашков и К, 2024. — 492 с. — ISBN 978-5-394-05517-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144223.html>

Дополнительная литература:

1. Безопасность жизнедеятельности : практикум / Д.О. Литвинов [и др.]. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 83 с. — ISBN 978-5-4497-2885-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138470.html>
2. Безопасность жизнедеятельности : учебное пособие (практикум) / . — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2021. — 115 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135673.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

	Полное наименование ресурса	Адрес ресурса
1	Хроники катастроф.	http://www.chronicl.chat.ru/
2	Катастрофы, стихийные бедствия, аварии, эпидемии. Солнечная и геомагнитная активность. /ежедневный обзор	http://www.disasters.chat.ru
3	МЧС России.	http://www.mchs.gov.ru/
4	Каталог по безопасности жизнедеятельности.	http://www.eun.chat.ru

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся;
- специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины.

п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Практическое домашнее задание	20-15 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 14-7 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 6-2 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 1-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.

**Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости**

Примерные задания для практических домашних заданий:

1. Сила света, испускаемая элементом поверхности площадью $0,5 \text{ см}^2$ под углом 60° к нормали, составляет $0,25 \text{ кд}$. Найдите яркость поверхности.
2. Чему равны значение коэффициента отражения и средняя освещённость стены площадью 4 м^2 , если на неё падает световой поток 600 лм , а отражается 150 лм .
3. Чему равен отражённый от стены площадью 5 м^2 световой поток, если освещённость составляет 200 лк , а значение коэффициента отражения равно $0,8$?
4. Какова должна быть яркость объекта различения, чтобы его контраст с фоном был равен $0,4$ при яркости фона 200 кд/м^2 ?
5. Чему равно значение коэффициента пульсаций светового потока, создаваемого светильником, если максимальное значение освещённости рабочей поверхности составляет 850 лк ., а минимальное – 150 лк .
6. Освещённость на улице – 8000 лк . В помещении освещённость, создаваемая естественным светом – 100 лк . Определите значение коэффициента естественной освещённости.
7. Определите освещённость горизонтальной рабочей поверхности, которая создаётся двумя светильниками, подвешенными на высоте 3 м от её уровня так, что свет падает на поверхность под углом 60° к нормали, если сила света, испускаемая каждым из светильников в этом направлении равна 800 кд .
8. Определите минимальное значение освещённости рабочей поверхности, если значение коэффициент пульсации освещённости равно 20% , а среднее значение освещённости 500 лк .
9. Определите максимальное значения освещённости рабочей поверхности, если значение коэффициента пульсации освещённости равно 25% , а среднее значение освещённости 450 лк .
10. Уровень интенсивности звука 100 дБ . Определите соответствующее звуковое давление.
11. Уровень звукового давления 100 дБ , Определите соответствующую интенсивность звука.
12. Работают два одинаковых источника шума. Если их оба выключить, то уровень шума в помещении составит 60 дБ . Если оба включить, то уровень шума в помещении составит 65 дБ . Определите уровень шума в помещении, если включить только один источник.
13. Включено два одинаковых источника шума. При этом уровень шума в помещении 60 дБ . Определите уровень шума, если выключить один из источников.
14. В помещении включены три источника шума с уровнями шума соответственно $60, 60, 85 \text{ дБ}$. Определите общий уровень шума.
15. В помещении пять источников шума с уровнями шума

соответственно 60, 60, 63, 66 и 69 дБ. Определите уровень шума при одновременном включении всех источников.

16. Интенсивность звука с одной стороны перегородки $0,1 \text{ Вт/м}^2$, а с другой – $0,01 \text{ Вт/м}^2$. Определите величину звукоизоляции перегородки.

17. На расстоянии 100 м от источника шума уровень шума составляет 80 дБ. Определите величину уровня шума на расстоянии 10 м от этого источника.

18. Интенсивность звука при работе одного источника шума $0,1 \text{ Вт/м}^2$, а при работе второго – $0,2 \text{ Вт/м}^2$. Определите уровень интенсивности звука при одновременной работе источников шума.

19. В 100 бескаркасных зданиях из местного материала без фундамента, расположенных на песчаном грунте, проживает 100 000 человек. Населённый пункт оказался в зоне землетрясения магнитудой 7,0. Грунт окружающей местности – полускальный. Оцените последствия землетрясения в населённом пункте.

20. На расстоянии 500 км от берега в океане со средней глубиной 3,5 км произошло землетрясение магнитудой 8. На берегу с уклоном $1 \cdot 10^{-3}$ в 1,5 км от уреза воды расположен посёлок из кирпичных среднеэтажных зданий, железнодорожный узел и шоссейная дорога с асфальтовым покрытием. Оцените последствия цунами в районе расположения посёлка.

21. Посёлок состоит из 50 кирпичных малоэтажных зданий, в каждом из которых проживает 1000 человек. Оценить последствия урагана со скоростью ветра 30 м/с в посёлке.

22. Посёлок из малоэтажных деревянных зданий расположен на речном берегу высотой 5 м. Река имеет трапецеидальное русло шириной 100 м и глубиной 10 м, площадь водосбора составляет 500 км^2 . Скорость течения реки 2 м/с, углы наклона берегов равные. Оценить последствия наводнения, обусловленного выпадением осадков интенсивностью 100 мм/ч, в посёлке.

23. На складе взрывчатых веществ хранится октоген в количестве 30 т. На расстоянии 100 м расположено промышленное здание смешанного типа размером $30 \times 10 \times 4 \text{ м}$ с лёгким металлическим каркасом. В здании работают 30 человек, плотность персонала на территории промышленного здания составляет 1 тыс. чел./ км^2 . Для проживания персонала на расстоянии 500 м от склада выстроен посёлок из 20 многоэтажных кирпичных зданий, в каждом из которых находится 100 человек. Плотность людей на территории посёлка составляет 0,1 тыс. чел./ км^2 . Оцените обстановку при взрыве всего запаса гексогена на складе.

24. На складе деревообрабатывающего предприятия произошло возгорание штабеля пиломатериалов размерами $8 \times 6 \times 2,5 \text{ м}$. В атмосферу выброшено 150 кг оксида углерода. Степень вертикальной устойчивости атмосферы инверсия, ветер устойчивый со скоростью 2 м/с. Рассчитайте безопасное расстояние от горящего штабеля для человека.

25. На железнодорожной станции города с населением 750 тыс. человек и плотностью населения $3\,000\text{ чел./км}^2$ в 03 ч 30 мин произошла авария с разрушением изотермической цистерны, содержащей 50 т аммиака. Метеоусловия: скорость ветра на высоте 10 м – 2 м/с, температура воздуха – плюс $20\text{ }^{\circ}\text{C}$, облачность отсутствует. Население города об аварии не оповещено. Оценить последствия химической аварии через 2 ч.

26. В 02.00 на атомной электростанции произошла запроектная авария ядерного энергетического реактора типа РБМК-1000 с выбросом радиоактивных веществ в атмосферу. Метеоусловия: скорость ветра на высоте 10 м – 1 м/с, облачность отсутствует. Определите размеры зон проведения защитных мероприятий по йодной профилактике населения, его укрытия и эвакуации.

27. В 02.00 на атомной электростанции произошла запроектная авария ядерного энергетического реактора типа РБМК-1000 с выбросом радиоактивных веществ в атмосферу. Доля выброшенной из реактора активности η – 50%. Метеоусловия: день, сплошная облачность, скорость ветра на высоте 10 м u_{10} составляет 2 м/с. На расстоянии 10 км от АЭС расположен объект экономики, на котором персонал в течение 7 ч находится в административных зданиях, а остальное время – в каменных пятиэтажных жилых домах. Определите радиационную обстановку на объекте экономики и предложите решение по защите персонала и населения.

28. Объект экономики расположен на расстоянии 10 км от плотины вниз по течению реки, высота месторасположения объекта 4 м. Высота уровня воды перед плотиной 20 м, гидравлический уклон реки $1\cdot 10^{-3}\text{ м/км}$, глубина реки непосредственно за плотиной 2 м. Оцените состояние кирпичных малоэтажных зданий объекта экономики после разрушения плотины с образованием прорана с относительной шириной 0,5.

29. Значение коэффициента частоты несчастных случаев на предприятии равен 16, а значение коэффициента тяжести – 3. Сколько человеко-дней будет потеряно, если на предприятии работает 400 человек?

30. Значение коэффициента частоты несчастных случаев на предприятии равен 10, а значение коэффициента тяжести – 3. Сколько человеко-дней будет потеряно, если на предприятии работает 300 человек?

31. В результате несчастных случаев на предприятии на больничном листе в течение года было 2 человека, один из которых проболел 12 рабочих дней, а другой – 10. Определите значения коэффициентов частоты и тяжести несчастных случаев, если на предприятии работает 400 человек.

32. В результате несчастных случаев на предприятии на больничном листе было 3 человека, один из которых проболел

10 рабочих дней, другой – 12, третий – 14. Определите значение интегральной оценки уровня производственного травматизма, если на производстве работает 400 человек.

33. В результате несчастных случаев на предприятии на больничном листе было 2 человека, один из которых один проболев 4 дня, а другой – 5 дней. Определите значение интегральной оценки уровня производственного травматизма, если на предприятии занято 200 человек.

34. На предприятии значение коэффициента частоты несчастных случаев равен 10. Суммарное количество дней временной нетрудоспособности равно 8. Определите значение коэффициента тяжести несчастных случаев, если на предприятии работает 400 человек.

35. В результате несчастных случаев на предприятии на больничном листе в течение года было 3 человека, один из которых проболев 5 рабочих дней, второй – 4, третий – 6. Определите значение интегральной оценки уровня производственного травматизма, если на производстве занято 400 человек.

36. Значение коэффициента частоты несчастных случаев на предприятии равен 10, а значение коэффициента тяжести – 4. Сколько человеко-дней будет потеряно, если на предприятии работает 500 человек?

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в первом в первом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Какой закон является основным в вопросах обеспечения экологической безопасности?
2. Какие показатели устанавливаются санитарными правилами для определения качества компонентов окружающей среды?
3. Дайте определение термина «Рабочая зона».
4. Какие параметры нормируются в качестве параметров микроклимата рабочей зоны?
5. Какие факторы учитываются при назначении параметров микроклимата рабочей зоны?
6. При помощи каких устройств осуществляется организованная естественная вентиляция?
7. В чём заключается опасность стробоскопического эффекта?
8. Какое воздействие на организм человека оказывают сенсibiliзирующие вредные вещества?
9. Какое воздействие на организм человека оказывают канцерогенные вредные вещества?
10. Какая вибрация оказывает на организм человека наиболее опасное воздействие?
11. К каким травмам по характеру воздействия относятся ушибы?
12. Как подразделяются средства защиты по принципу защитного действия?
13. Какой сигнал оповещения передаётся с помощью сирен и прерывистых гудков?
14. Какой поражающий фактор ядерного взрыва является основным при воздействии на объекты?
15. Какой поражающий фактор ядерного взрыва является основным при воздействии на человека?
16. Какое средство индивидуальной защиты применяется для удаления с объектов аварийно химических опасных веществ?
17. В каком диапазоне должно находиться наиболее благоприятное для человека значение относительной влажности?
18. Сколько времени работник должен непрерывно находиться на рабочем месте чтобы оно являлось постоянным?
19. К каким травмам по характеру воздействия относятся отравления?
20. К каким травмам по характеру воздействия чаще всего относятся ожоги?
21. Безопасность и экологичность технических систем.
22. Прогнозирование и оценка поражающих факторов чрезвычайных ситуаций.
23. Международное сотрудничество в области безопасности

жизнедеятельности.

24. Критерии комфортности.

25. Устойчивость функционирования объектов экономики в чрезвычайных ситуациях

Задания 2 типа

1. Сигнал оповещения в виде прерывистых гудков, включены сирены. Что означает этот сигнал и каковы должны быть Ваши действия по этому сигналу?

2. В результате нарушения мер безопасности Ваш работник подвергся однократному внешнему облучению всего тела от источника ионизирующего излучения. По показанию индивидуального дозиметра доза облучения составила 16 рад. Потеряет ли Ваш работник трудоспособность?

3. Вблизи от Вашего объекта экономики произошла авария транспортного средства, перевозящего аммиак. В атмосферу произошел выброс газообразного хлора, облако зараженного воздуха движется по направлению Вашего объекта. Какие указания по размещению и подготовке помещений необходимо дать персоналу Вашего объекта?

4. В результате нарушения мер безопасности Ваш работник подвергся однократному внешнему облучению всего тела от источника ионизирующего излучения. По показанию индивидуального дозиметра доза облучения составила 116 рад. Потеряет ли Ваш работник трудоспособность?

5. В результате нарушения мер безопасности Ваш работник подвергся многократному внешнему облучению всего тела в течение месяца от источника ионизирующего излучения. По показанию индивидуального дозиметра доза облучения составила 45 рад. Потеряет ли Ваш работник трудоспособность?

6. В результате нарушения мер безопасности Ваш работник подвергся однократному внешнему облучению всего тела в течение месяца от источника ионизирующего излучения. По показанию индивидуального дозиметра доза облучения составила 120 рад. Потеряет ли Ваш работник трудоспособность?

7. В результате нарушения мер безопасности Ваш работник подвергся однократному внешнему облучению всего тела в течение месяца от источника ионизирующего излучения. По показанию индивидуального дозиметра доза облучения составила 100 рад. За тот же месяц доза однократного внешнего облучения всего тела не превышала 50 рад. Потеряет ли Ваш работник трудоспособность?

8. Оценить напряжённость труда студента на лекционном занятии.

9. Какова должна быть яркость объекта различения, чтобы его контраст с фоном был равен 0,4 при яркости фона 200 кд/м²?

10. Чему равен отражённый от стены площадью 5 м² световой поток, если освещённость составляет 200 лк, а значение коэффициента

отражения равно 0,8?

11. Освещённость на улице – 8000 лк. В помещении освещённость, создаваемая естественным светом – 100 лк. Определите значение коэффициента естественной освещённости.

12. Работают два одинаковых источника шума. Если их оба выключить, то уровень шума в помещении составит 60 дБ. Если оба включить, то уровень шума в помещении составит 65 дБ. Определите уровень шума в помещении, если включить только один источник.

13. Включено два одинаковых источника шума. При этом уровень шума в помещении 60 дБ. Определите уровень шума, если выключить один из источников. (Оцениваемые компетенции и их части: ОК-8(31,U1,B1))

14. Посёлок из малоэтажных деревянных зданий расположен на речном берегу высотой 5 м. Река имеет трапецеидальное русло шириной 100 м и глубиной 10 м, площадь водосбора составляет 500 км². Скорость течения реки 2 м/с, углы наклона берегов равные. Оценить последствия наводнения, обусловленного выпадением осадков интенсивностью 100 мм/ч, в посёлке.

15. На складе взрывчатых веществ хранится октоген в количестве 30 т. На расстоянии 100 м расположено промышленное здание смешанного типа размером 30х10х4 м с лёгким металлическим каркасом. В здании работают 30 человек, плотность персонала на территории промышленного здания составляет 1 тыс. чел./км². Для проживания персонала на расстоянии 500 м от склада выстроен посёлок из 20 многоэтажных кирпичных зданий, в каждом из которых находится 100 человек. Плотность людей на территории посёлка составляет 0,1 тыс. чел./км². Оцените обстановку при взрыве всего запаса гексогена на складе.

16. На складе деревообрабатывающего предприятия произошло возгорание штабеля пиломатериалов размерами 8х6х2,5 м. В атмосферу выброшено 150 кг оксида углерода. Степень вертикальной устойчивости атмосферы инверсия, ветер устойчивый со скоростью 2 м/с. Рассчитайте безопасное расстояние от горящего штабеля для человека.

17. Значение коэффициента частоты несчастных случаев на предприятии равен 10, а значение коэффициента тяжести – 3. Сколько человеко-дней будет потеряно, если на предприятии работает 300 человек?

18. В результате несчастных случаев на предприятии на больничном листе было 2 человека, один из которых один проболел 4 дня, а другой – 5 дней. Определите значение интегральной оценки уровня производственного травматизма, если на предприятии занято 200 человек.

19. Значение коэффициента частоты несчастных случаев на предприятии равен 10, а значение коэффициента тяжести – 4. Сколько человеко-дней будет потеряно, если на предприятии работает

500 человек?

20. В 02.00 на атомной электростанции произошла запроектная авария ядерного энергетического реактора типа РБМК-1000 с выбросом радиоактивных веществ в атмосферу. Метеоусловия: скорость ветра на высоте 10 м – 1 м/с, облачность отсутствует. Определите размеры зон проведения защитных мероприятий по йодной профилактике населения, его укрытия и эвакуации.

21. В 02.00 на атомной электростанции произошла запроектная авария ядерного энергетического реактора типа РБМК-1000 с выбросом радиоактивных веществ в атмосферу. Доля выброшенной из реактора активности η – 50%. Метеоусловия: день, сплошная облачность, скорость ветра на высоте 10 м u_{10} составляет 2 м/с. На расстоянии 10 км от АЭС расположен объект экономики, на котором персонал в течение 7 ч находится в административных зданиях, а остальное время – в каменных пятиэтажных жилых домах. Определите радиационную обстановку на объекте экономики и предложите решение по защите персонала и населения.

22. Объект экономики расположен на расстоянии 10 км от плотины вниз по течению реки, высота месторасположения объекта 4 м. Высота уровня воды перед плотиной 20 м, гидравлический уклон реки $1 \cdot 10^{-3}$ м/км, глубина реки непосредственно за плотиной 2 м. Оцените состояние кирпичных малоэтажных зданий объекта экономики после разрушения плотины с образованием прорана с относительной шириной 0,5.

23. Работа комиссии по расследованию группового несчастного случая продолжается в течение 10 суток. В какой максимальный срок она должна выдать пострадавшим акты расследования этого происшествия?

24. В групповом несчастном случае пострадало 7 человек. Какое минимальное количество актов расследования этого происшествия должен утвердить руководитель объекта экономики?

В архиве объекта экономики 37 лет хранится второй экземпляр акта о расследовании несчастного случая. Через какое время его можно уничтожить установленным порядком.

25. Работа комиссии по расследованию одиночного несчастного случая без инвалидности и летального исхода продолжается в течение 2 суток. Сколько времени имеется в резерве у комиссии?

Задания 3 типа

1. Внутри корпуса аппарата температура составляет 95 °С, а температура его наружной поверхности – 80 °С. На сколько градусов необходимо понизить температуру наружной поверхности аппарата, чтобы с ней мог соприкасаться оператор?

2. Внутри корпуса аппарата температура составляет 115 °С, а температура его наружной поверхности – 80 °С. На сколько градусов

необходимо понизить температуру наружной поверхности аппарата, чтобы с ней мог соприкасаться оператор?

3. Внутри корпуса аппарата температура составляет 50 °С, а температура его наружной поверхности – 40 °С. На сколько градусов необходимо понизить температуру наружной поверхности аппарата, чтобы с ней мог соприкасаться оператор?

4. Рабочее место оператора размещено на расстоянии 0,5 м от ограждающего экрана, температура которого на 5 °С превышает оптимальную. На какое расстояние необходимо удалить экран, чтобы оператор мог оставаться на своём месте?

5. Значение напряжённости электромагнитного поля промышленной частоты на рабочих местах персонала составляет 5,5 кВ/м. На какую величину её необходимо уменьшить, чтобы персонал мог находиться на своих рабочих местах всю смену в 8 часов?

6. Уровень звукового давления в зоне размещения персонала, обеспеченного средствами индивидуальной защиты от шума составляет 100 дБА. Каков запас по уровню звукового давления, дБА, чтобы персонал мог оставаться в этой зоне?

7. Уровень звукового давления в зоне размещения оператора составляет 90 дБА. На сколько дБА необходимо понизить уровень звукового давления, чтобы оператор мог работать без средств индивидуальной защиты?

8. Уровень звукового давления в зоне размещения оператора составляет 90 дБА. На сколько дБА необходимо понизить уровень звукового давления, чтобы оператор мог работать без средств индивидуальной защиты?

9. Уровень звукового давления в зоне размещения оператора составляет 140 дБА. На сколько дБА необходимо понизить уровень звукового давления, чтобы оператор мог работать без средств индивидуальной защиты?

10. Уровень звукового давления в зоне размещения оператора составляет 145 дБА. На сколько дБА необходимо понизить уровень звукового давления, чтобы оператор мог работать в этой зоне, используя средства индивидуальной защиты?

11. Снаружи убежища мощность дозы ионизирующего излучения после ядерного взрыва составляет 1000 рад в час. Необходимое время для перемещения по радиоактивно загрязненной местности в безопасный район составляет 5 часов. Через какое время можно будет покинуть убежище и начать движение в безопасный район?

12. Снаружи убежища мощность дозы ионизирующего излучения после ядерного взрыва составляет 100 рад в час. Необходимое время для перемещения по радиоактивно загрязненной местности в безопасный район составляет 1 час. Через какое время можно будет покинуть убежище и начать движение в безопасный район?

13. Сколько времени должно пройти с момента ядерного взрыва для

того, чтобы мощность дозы ионизирующего излучения снизилась в 100 раз?

14. Сколько времени должно пройти с момента ядерного взрыва для того, чтобы мощность дозы ионизирующего излучения снизилась в 10 раз?

15. Сколько времени должно пройти с момента ядерного взрыва для того, чтобы мощность дозы ионизирующего излучения снизилась в 1000 раз?

16. Вследствие радиационной аварии на АЭС произошло радиоактивное загрязнение района дислокации объекта экономики. На объекте экономики в течение недели проводится йодная профилактика. Сколько ещё времени должна продолжаться защита персонала?

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык» (Английский язык) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Овладение дисциплиной «Иностранный язык» (Английский язык) ориентировано на изучение иностранного языка как целостной системы, состоящей из грамматических структур и лексического наполнения. Дисциплина развивает практические навыки владения иностранным языком в сфере делового и профессионального общения. Английский язык изучается как практическая дисциплина и не предусматривает теоретического курса по лингвистическим или филологическим аспектам. Изучение английского языка ориентировано на профессиональную подготовку бакалавра и проводится с учетом межпредметных связей с дисциплинами специальности.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в базовую часть Блока I учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1-2 семестрах.

Цель и задачи дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Иностранный язык» (Английский язык) является *формирование коммуникативной иноязычной компетенции, которая обеспечивает социальную компетенцию выпускника как способность и готовность осуществлять речевую деятельность средствами английского языка в большинстве стандартных ситуаций общения.*

Задачи изучения дисциплины:

- формирование понятие языка как системы;
- совершенствование полученных в школе умений и навыков;
- ознакомление с различными видами чтения;
- ознакомление с грамматическим строем языка;
- изучение профессионально-ориентированного делового языка;
- изучение языка своей специальности;
- формирование навыков самостоятельной работы обучающегося.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4	УК-4.1 Демонстрирует знание основных норм, функциональных стилей, аспектов взаимодействия в деловой среде на языке коммуникации	нормы, правила функционирования языковых единиц разных уровней, базовую и дополнительную лексику, грамматических минимум в объеме, необходимом для эффективной коммуникации в сфере профессиональной деятельности; основные функциональные стили иностранного языка, структуру речи и ее варианты	читать и переводить иноязычные тексты профессиональной направленности; свободно выражать свои мысли и использовать этикетные формулы в устной и письменной речи в условиях межкультурной коммуникации	адекватно реагировать в ситуациях бытового, академического и профессионального общения	<u>Контактная работа:</u> Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-4.2 Умеет правильно, непротиворечиво и аргументированно строить устную и письменную речь	основные коммуникативные формулы и клише для практического осуществления групповой коммуникации на иностранном языке; стратегии речевого этикета, необходимые для коммуникации в деловой среде	понимать оригинальную монологическую и диалогическую речь, вести беседу и демонстрировать коммуникативные умения при непосредственном общении в деловой среде; вести поиск иноязычной информации на заслуживающих доверия	устного и письменного изложения базовых знаний в общении с представителями различных культур, учитывая особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста	

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
				информационных ресурсах		

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА	
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической			
1 семестр												
Тема 1. Приветствие.		9								4	Доклад-презентация /10	
Тема 2 Персональные данные.											4	Доклад-презентация / 10
Тема 3. Приглашаем друзей.		10								4	Эссе/20	
Тема 4. В кругу семьи.											4	Тест /10
Тема 5. За что я люблю этот город.		9								4	Доклад-презентация / 10	
Тема 6. Письмо из Голден-Бич.											4	Реферат/10
Тема 7. Обычный день.		10								5	Доклад-презентация /10	
Тема 8.Где пообедать.											5	Доклад-презентация /10
Всего:		38								34	100 (80 ТКУ+20 ПА)	
Контроль, час											Зачет (20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72											
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2											
2 семестр												
Тема 9. Работа и досуг.		6								6	Эссе/10	
Тема 10. Деловая поездка.											6	Доклад-презентация / 10
Тема 11. Воспоминания.		7								6	Реферат/10	
Тема 12. Интервью.											6	Эссе/10
Тема 13. Знакомство с		6								6	Доклад-	

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
<i>миром искусства.</i>											презентация /10
<i>Тема 14. Движение транспорта.</i>										6	Доклад-презентация /10
<i>Тема 15. Первые впечатления</i>		7								5	Доклад-презентация /10
<i>Тема 16. Освежите свои знания по английскому языку.</i>										5	Тест /10
Всего:		26								46	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час											Зачет (20)
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										
Всего		64								80	100
Контроль, час											Зачет Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Приветствие. (GREETINGS).

Специфика артикуляции звуков, интонации, акцентуации и ритма нейтральной речи в английском языке; основные особенности полного стиля произношения, характерные для сферы профессиональной коммуникации. Порядок слов в английском предложении. To be. Указательные и вопросительные местоимения.

Тема 2. Персональные данные. (PERSONAL INFORMATION).

Образование и употребление настоящего продолженного времени. Местоимения. Безличные предложения

Тема 3. Приглашаем друзей. (INVITE YOUR FRIENDS).

Образование и употребление простого прошедшего времени. Неправильные глаголы. Степени сравнения прилагательных.

Тема 4. В кругу семьи. (FAMILY CIRCLE).

Образование и употребление настоящего совершенного времени.

Тема 5. За что я люблю этот город. (WHY I LOVE THIS CITY).

Образование и употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.

Тема 6. Письмо из Голден-Бич. (A LETTER FROM GOLDEN BEACH).

Образование и употребление прошедшего продолженного времени. Модальные глаголы (can, may, must и их эквиваленты).

Тема 7. Обычный день. (A TYPICAL DAY).

Образование и употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.

Тема 8. Где пообедать. (WHERE WOULD YOU LIKE TO EAT?).

Образование и употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.

Тема 9. Работа и досуг. (WORK AND LEISURE).

Образование и употребление прошедшего продолженного времени. Модальные глаголы (can, may, must и их эквиваленты).

Тема 10. Деловая поездка. (A BUSINESS TRIP).

Прошедшее совершенное время. Значение и употребление.

Тема 11. Воспоминания. (LET ME REMEMBER).

Прошедшее совершенное время. Значение и употребление.

Тема 12. Интервью. (INTERVIEWS, INTERVIEWS).

Образование и употребление прошедшего совершенного и продолженного времени. Согласование времен.

Тема 13. Знакомство с миром искусства. (ENTER THE WORLD OF ARTS).

Страдательный залог простых времен.

Тема 14. Движение транспорта. (TOO MUCH TRAFFIC).

Грамматика: Образование и употребление страдательного залога

Тема 15. Первые впечатления. (FIRST IMPRESSIONS).

Грамматика: Модальные глаголы should / ought.

Тема 16. Освежите свои знания по английскому языку. (BRUSH UP YOUR ENGLISH).

Грамматика: Страдательный залог продолженных времен.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как семинары, практикумы по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при

обсуждении выступлений и докладов сокурсников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада-презентации

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда.

Практические советы по подготовке презентации:

- готовьте отдельно: печатный текст, слайды (10-15), раздаточный материал;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего;
- план сообщения;
- краткие выводы из всего сказанного;
- список использованных источников.

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из

дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с

рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов тем учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Иностранный язык» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

В рамках дисциплины «Иностранный язык» на самостоятельное изучение может быть вынесено чтение и перевод текста по теме, чтение и перевод дополнительных текстов по теме с учетом уровня владения

языком конкретного студента в рамках личностно-ориентированного подхода. Грамматические темы на самостоятельное изучение не выносятся. Обязательной формой самостоятельной работы являются упражнения по грамматике, направленные на закрепление знаний и навыков по темам, разобранным во время аудиторной работы.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы,

обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение

исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

**Перечень учебно-методического обеспечения для
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Приветствие. Порядок слов в английском предложении. To be. Указательные и вопросительные местоимения.</i>	Лексика по теме «Приветствие», чтение и перевод текста, подготовка ведения диалога на тему. Упражнения: Настоящее время, построение утвердительного и вопросительного предложения.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации	Литература к теме 1	Доклад- презентация
<i>Тема 2 Персональные данные. Образование и употребление настоящего продолженного времени. Местоимения. Безличные предложения.</i>	Лексика по теме «Персональные данные», чтение и перевод текста, подготовка ведения диалога на тему. Упражнения: Местоимения. Безличные предложения.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации	Литература к теме 2	Доклад- презентация
<i>Тема 3. Приглашаем друзей. Образование и употребление простого прошедшего времени. Неправильные глаголы. Степени сравнения прилагательных.</i>	Лексика по теме «Приглашаем друзей», чтение и перевод текста, подготовка ведения диалога на тему. Степени сравнения прилагательных. Продолженное настоящее. Неправильные глаголы	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка реферата	Литература к теме 3 , работа с интернет источниками	Эссе
<i>Тема 4. В кругу семьи. Образование и употребление настоящего совершенного времени.</i>	Лексика по теме «В кругу семьи», чтение и перевод текста, Упражнения: Местоимения. Безличные предложения	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка к тесту	Литература к теме 4	Тест /20
<i>Тема 5. За что я люблю этот город. Образование и</i>	Лексика по теме «За что я люблю этот город», правила проведения	Работа в библиотеке, включая ЭБС,	Литература к теме 5, работа с интернет источниками	Доклад- презентация

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.</i>	презентации (вступление). Упражнения: Настоящее совершенное. Предлоги времени.	выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации		
<i>Тема 6. Письмо из Голден-Бич. Образование и употребление прошедшего продолженного времени. Модальные глаголы (can, may, must и их эквиваленты).</i>	Лексика по теме «Письмо из Голден- Бич», чтение и перевод текста, подготовка ведения диалога на тему. Упражнения: Прошедшее продолженное время. Исчисляемые и неисчисляемые существительные. Модальные глаголы.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка реферата	Литература к теме 6, работа с интернет источниками	Реферат
<i>Тема 7. Обычный день. Образование и употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.</i>	Лексика по теме «Обычный день», чтение и перевод текста, Упражнения: Придаточные условия и времени, будущее время.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации	Литература к теме 7, работа с интернет источниками	Доклад- презентация
<i>Тема 8. Где пообедать. Образование и употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.</i>	Лексика по теме «Где пообедать», чтение и перевод текста, Упражнения: Придаточные условия и времени, будущее время.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации	Литература к теме 8	Доклад- презентация
<i>Тема 9. Работа и досуг. Образование и употребление прошедшего продолженного времени.</i>	Лексика по теме «Работа и досуг», чтение и перевод текста, Упражнения: Прошедшее продолженное время. Исчисляемые и	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Написание	Литература к теме 9, работа с интернет источниками	Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Модальные глаголы (can, may, must и их эквиваленты).</i>	неисчисляемые существительные. Модальные глаголы. Упражнения: Прошедшее совершенное и Прошедшее совершенное и продолженное. Согласование времен.	эссе		
<i>Тема 10. Деловая поездка. Прошедшее совершенное время. Значение и употребление.</i>	Лексика по теме «Деловая поездка», чтение и перевод текс та. Упражнения: Прошедшее совершенное время.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации	Литература к теме 10	Доклад- презентация
<i>Тема 11. Воспоминания. Прошедшее совершенное время. Значение и употребление.</i>	Лексика по теме «Воспоминания», чтение и перевод текс та, Типы эссе. Упражнения: Настоящее и Настоящее совершенное и продолженное.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка реферата	Литература к теме 11	Реферат
<i>Тема 12. Интервью. Образование и употребление прошедшего совершенного и продолженного времени. Согласование времен.</i>	Лексика по теме «Интервью», чтение и перевод текс та, Упражнения: Прошедшее совершенное и Прошедшее совершенное и продолженное. Согласование времен.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка к тесту. Написание эссе.	Литература к теме 12, работа с интернет источниками	Эссе
<i>Тема 13. Знакомство с миром искусства. Страдательный залога простых времен</i>	Лексика по теме «Знакомство с миром искусства», чтение и перевод текс та, Упражнения: Простые времена Страдательного залога.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации	Литература к теме 13	Доклад- презентация
<i>Тема 14. Движение транспорта. Образование и</i>	Лексика по теме «Движение транспорта». Упражнения:	Работа в библиотеке, включая ЭБС,	Литература к теме 14, работа с интернет источниками	Доклад- презентация

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>употребление страдательного залога</i>	Образование страдательного залога	выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации. Подготовка к тесту.		
<i>Тема 15. Первые впечатления. Модальные глаголы / ought.</i>	Лексика по теме «Первые впечатления», чтение и перевод текста, подготовка Упражнения: Совершенные времена страдательного залога. Числительные, количественные наречия.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада- презентации	Литература к теме 15	Доклад- презентация
<i>Тема 16. Освежите свои знания по английскому языку. Страдательный залоги продолженных времен.</i>	Лексика по теме «Освежите свои знания по английскому языку», чтение и перевод текста, Упражнения: Продолженные времена страдательного залога.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка к тесту.	Литература к теме 16	Тест

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Кегеян С.Э. Грамматика английского языка : учебное пособие / Кегеян С.Э., Зенкова Т.Л.. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2024. — 128 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/150344.html>

Дополнительная литература:

1. Английский язык для студентов неязыковых специальностей : учебное пособие / составитель Ф. А. Крупенкина. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 91 с. — ISBN 978-5-4497-4418-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/151702.html>

2. Парастаева, С. Г. Грамматика английского языка: теория и практика. Ч.2 : учебное пособие / С. Г. Парастаева, В. В. Панкова, О. С. Филичева. —Москва : Дашков и К, 2024. — 136 с. — ISBN 978-5-394-06183-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/150162.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
<i>Основные учебные материалы</i>		
1.	Официальный сайт Британского совета.	http://www.britishcouncil.com
2.	Официальный сайт газеты “FinancialTimes”.	http://www.ft.com
5.	Официальный сайт BBC.	http://www.bbc.com.uk
6.	Официальный сайт BBC (подкасты).	http://www.bbc.co.uk/podcasts
7.	Официальный сайт BBC (новости).	http://www.bbc.co.uk/news
8.	Статьи по менеджменту	http://www.projectsmart.co.uk/how-to-manage-your-boss-five-tips-for-managing-up.html
9.	Статьи по менеджменту	http://www.businessballs.com/brainstorming.htm
10.	Статьи по менеджменту	http://www.brighthubpm.com/methods-strategies/128628-limits-of-triple-constraints/?cid=parsely_rec
11.	Статьи по менеджменту	http://management.about.com/cs/generalmanagement/a/Management101.htm

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной

информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тест	10-9 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 8-5 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 4-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Эссе	10-8 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 7-5 – присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 4-3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2-1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
3.	Доклад-презентация	10-8 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование специальной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; 7-4 – не корректное оформление презентации, грамотное использование специальной терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; 3-1 – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		ходе дискуссии.
4.	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объём реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Примерные темы эссе:

1. Making friends.
2. About myself.
3. Talking about jobs.
4. At the conference.
5. Inviting your friends.
6. Education in UK. Oxbridge.
7. My family.
8. How people look.
9. My hometown.
10. Places to live and work.
11. Making arrangements.
12. My favorite weather.
13. Interesting facts about Scotland.
14. My working day.
15. My habits.

Примерные темы рефератов

1. Особенности ведения деловых переговоров.
2. Власть и лидерство: сущность и значение.
3. Виды конфликтов в организации и пути выхода из них.
4. Мотивация персонала: виды и значение для деятельности фирмы.
5. Коммуникация и коммуникационные процессы в организации.
6. Принятие управленческих решений.
7. Характеристика деловой этики.
8. Сущность и значение самоменеджмента.
9. Зарубежный опыт управления организацией.
10. Стратегическое планирование и его значение.
11. Внедрение изменений на предприятии: барьеры и мероприятия, направленные на адаптацию персонала к нововведениям.
12. Харизматичность: сущность, значение и способы развития харизмы.
13. Мероприятия, способствующие повышению конкурентоспособности фирмы.
14. Применение конкурентных стратегий.
15. Влияние информационных технологий на успех деятельности фирмы.

Примерные темы докладов и презентаций:

1. Daily routines around the world.
2. Daily routines in your culture.
3. My favorite restaurant.
4. Eating traditions around the world.
5. Talking about business
6. My time off.
7. Business trip.
8. Getting around.
9. British business etiquette.
10. American Business Etiquette.
11. World media.
12. Interviews.
13. People at the office
14. International business and cooperation
15. world Currencies

Типовой тест.

1. What is the name of that picture which you ... on the wall.
a) look at
b) is looking at
c) look
d) are looking at
2. Next time you ... to my house, you must bring that biblioclub.

- a) come
 - b) coming
 - c) is coming
 - d) are coming
3. ... by air because the cost of flying is very high.
- a) I do not often travel
 - b) I will often travelling
 - c) I am not often travelling
 - d) I will not often travelling
4. Why ... late every time we arrange to meet?
- a) is he
 - b) he is
 - c) is he being
 - d) he is being
5. I ... her every day and she never says hello to me.
- a) see
 - b) seeing
 - c) am seeing
 - d) will see
6. Later tonight I ... my uncle, who is ill in hospital.
- a) visiting
 - b) visit
 - c) am visiting
 - d) are visiting
7. ... to see that film that is on at the cinema next week?
- a) Do you go
 - b) Is you going
 - c) Are you going
 - d) Do you going
8. ... every single thing which that man says?
- a) Do you believe
 - b) Do you believing
 - c) Is you believing
 - d) Are you believing
9. Sometimes I ... what the teacher says to me.
- a) do not understanding
 - b) do not understand
 - c) am not understanding
 - d) understand not
10. I ... to remember your name but I'm afraid I can't remember it.
- a) try
 - b) trying
 - c) am trying
 - d) will trying
11. I've ... you not to do that many times before.

- a) told
 - b) saying
 - c) says
 - d) said
12. I dare ... you're right.
- a) tell
 - b) told
 - c) tells
 - d) say
13. Now that would be ... but my lips are sealed.
- a) told
 - b) saying
 - c) telling
 - d) said
14. That ... , they walked out of the room in total silence.
- a) told
 - b) said
 - c) telling
 - d) saying
15. I'm afraid I can't ... for sure but I think it's safe.
- a) said
 - b) says
 - c) say
 - d) telling
16. You shouldn't take any notice of that because it's only hear
- a) telling
 - b) says
 - c) tells
 - d) say
17. That's what people are always
- a) say
 - b) said
 - c) telling
 - d) saying
18. What I ... and what I do are not necessarily the same.
- a) said
 - b) saying
 - c) say
 - d) tell
19. It's no good trying to persuade me because I'm not ... a word.
- a) tells
 - b) saying
 - c) telling
 - d) told
20. ... us that story again!

- a) Say
- b) Tell
- c) Tells
- d) Says

Типовые задания к семинару:

Задание 1.

I. Прочитайте и письменно переведите оригинальный текст с английского на русский язык.

A traveller who had been riding in the rain and was wet through, arrived at a small hotel in the country. There was only one fireplace in the hall and a lot of people around it. The traveller thought of a plan how to get warm. He asked the hotel owner to take some fish to his horse. The hotel owner was surprised but the traveller insisted and the hotel owner did as he was asked. All the people rushed out to see the horse eat fish. The traveller had the fireplace all to himself and felt comfortable. When the hotel owner returned he said, "I was sure horses do not eat fish."— "Then why did you take it to my horse?"

Вопросы:

1. Why did the hotel owner try to feed the horse with fish?
2. Why did the traveller ask him to do it?

II. Поставьте вопрос к подчеркнутому члену предложения.

The traveller thought of a plan how to get warm.

III. Раскройте скобки, употребив правильную глагольную форму.

Once John Smith and his wife Mary who (1 — live) in a small house in the mountains, (2 — find) a dog. Though the dog (3 — be) weak and hungry, he (4 — not eat) anything in the presence of his new masters. Several days later the dog (5 — disappear). John and Mary (6 — leave) alone. But one day when Smith (7 — travel) in a train, he (8 — see) his dog running along the road. He (9 — get) off the train at the next station, (10 — buy) a piece of meat, (11 — catch) the dog and (12— bring) him home again. There the dog (13 — tie) up for a week.

The dog (14— escape) several times and each time he (15— run) north. At last the dog (16 — decide) to stay at the cottage but a long time (17 — pass) before Smith and his wife (18 — can) touch him. They (19 - call) him Wolf.

One summer a stranger (20 — come) to the cottage. As soon as the dog (21 — see) him, he (22— rush) to the stranger and (23 — lick) his hands. Then the stranger (24 - say): "His name (25 - be) not Wolf. It (26 - be) Brown. He (27 - be) my dog." Mary (28 - ask) to leave the dog with them. But the stranger (29 — refuse) and (30 — say) that the dog (31 — must) decide it himself. "I (32 — say) goodbye and (33 — go) away. If he (34 — want) to stay, let him stay." For some time Wolf (35 — watch) the man go. Then he (36 — rush) after him and (37 - try) to stop him. Then the dog (38 - run) back to Smith and his wife (39 - try) to drag Smith after the stranger. He (40 —

want) to be at the same time with the old and the new master. Finally the dog (41 — lie) down at the feet of Smith. Mary (42 — be) happy.

IV. Выберите правильный вариант.

1. I... glasses since I was a child,
a) wear, b) wore, c) am wearing, d) have been wearing.
2. When the phone rang, I... dinner.
a) cook, b) was cooking, c) had been cooking, d) have been cooking.
3. He usually had dinner at 4 p.m., ... ?
a) had he, b) hadn't he, c) did he, d) didn't he.
4. He works ... and makes good progress.
a) hard, b) hardly, c) good, d) badly.
5. He reminds me ... someone I knew in the army.
a) of, b) to, c) from, d) about.
6. Mary is here. Where are ... ?
a) other, b) others, c) the others, d) another.
7. What ... bad weather we are having today!
a) the, b) a, c) an, d) — .
8. Did you read ... English biblioclubs at school?
a) some, b) many, c) much, d) none.
9. I want to know what ...,
a) are you doing, b) were you doing, c) will you do, d) you are doing.
10. I've made ... mistakes now than I made last time.
a) few, b) a few, c) fewer, d) less.
11. Can ... of you help me?
a) some, b) any, c) somebody, d) anybody.
12. This translation is twice as
a) easy, b) easier, c) the easiest, d) much easier.
13. We ... two compositions this month.
a) write, b) wrote, c) were writing, d) have written.
14. I had a feeling that somebody ... there before.
a) is, b) was, c) has been, d) had been.
15. She won't see him ... he phones her.
a) except, b) after, c) unless, d) because.
16. ... only one theatre and two cinemas in this city ten years ago.
a) there is, b) there was, c) there are, d) there were.
17. My watch....
a) stops, b) has stopped, c) have stopped, d) stop.
18. Do you know when he ... ?
a) comes, b) will come, c) shall come, d) come.
19. I don't have any pets. Neither
a) she does, b) does she, c) is she, d) does she have.
20. His parents didn't let him ... TV late.
a) to watch, b) watch, c) watching, d) watched.

V. Переведите на английский язык.

1. Москва была основана Юрием Долгоруким.

2. Небо темное, может пойти дождь.
3. Мы не знали, что он собирается нас навестить.
4. Кто знает прогноз погоды на завтра?
5. Нам не пришлось долго ждать их.

VI. Выберите правильный ответ.

1. What's the name of the most famous clock in Britain?
a) Big Albert, b) Big Stephen, c) Big Wren, d) Big Ben.
2. What's tartan?
a) a dish, b) a pattern of the kilt, c) a bird, d) a dance.
3. Where is Glasgow situated?
a) in Scotland, b) in Wales, c) in England, d) in Northern Ireland.
4. What's the name of the London underground?
a) Metro, b) Tube, c) Subway, d) Underground,
5. What is the nickname of the Liberal Party?
a) the Tories, b) the Whips, c) the Libs, d) the Whigs.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в первом и втором семестрах.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

**Типовые задания для проведения промежуточной аттестации
обучающихся**

1 семестр

Задания 1 типа.

1. Личные, указательные и притяжательные местоимения.
2. Глагол to be. Простое предложение. Общий вопрос.
3. Исчисляемые и неисчисляемые существительные.
4. Понятие артикля. Определенный и неопределенный артикль.
5. Имя прилагательное. Место прилагательного в предложении.
6. Предлоги from, in для выражения падежных отношений.
7. Имя существительное. Множественное число существительных.
8. Предлоги места on, near, at, under, below, above.
9. Повелительное наклонение.
10. Типы вопросов. Разделительный вопрос.
11. Глагол to have (got).
12. Неопределенные местоимения some, any, no, all.
13. Типы вопросов. Альтернативный вопрос.
14. Притяжательный падеж имен существительных.
15. Структура простого утвердительного, отрицательного, вопросительного предложения.
16. Простые неличные формы глагола: Participle I (Present Participle).
17. Простые неличные формы глагола: Participle II (Past Participle).
18. Безличные и неопределенно-личные предложения.
19. Употребление оборотов There is/There are.
20. Образование и употребление Present Simple.
21. Образование и употребление Present Continuous.
22. Образование и употребление Past Simple.
23. Образование и употребление Past Continuous.
24. Модальные глаголы.
25. Образование и употребление Future Simple.
26. Образование и употребление Present Simple.
27. Образование и употребление Present Continuous.
28. Наречия a lot, many, much, few, a few.
29. Порядковые и количественные числительные.
30. Предлоги места next to, between, opposite, behind, in front of.
31. Типы вопросов. Специальные вопросы.
32. Предлоги времени at, on, in.
33. Именные придаточные предложения.
34. Образование и употребление Present Perfect.
35. Имя прилагательное. Степени сравнения прилагательных.
36. Образование и употребление Past Perfect.
37. Косвенная речь.

38. Страдательный залог.
39. Употребление герундия и инфинитива.
40. Причастия, деепричастия, отглагольные прилагательные (complex subject).
41. Сложное дополнение (complex object).
42. Употребление глаголов Do и Make.
43. Употребление глаголов Say и Tell.
44. Согласование времен.
45. Образование и употребление Present Perfect Continuous.
46. Порядок слов. Инверсия.
47. Притяжательный падеж имен существительных.
48. Структура простого утвердительного, отрицательного, вопросительного предложения.
49. Модальные глаголы.
50. Образование и употребление Future Simple.

Задания 2 типа.

1. Сравнение употребления Present Simple и Present Continuous и приведите примеры
2. Present Continuous глаголы действия и состояния. Приведите примеры
3. Назовите способы выражения будущего времени и приведите примеры .
4. Сравнить употребление Past Simple и Past Continuous и приведите примеры .
5. Сравнить употребление определенного и неопределенного артиклей и приведите примеры .
6. Сравнить согласование времен в разных типах сложных предложений. Приведите примеры .
7. Сравнительные конструкции. Приведите примеры .
8. Сравнить употребление Active и Passive voice и приведите примеры .
9. Сравните употребление Past Perfect и Past Perfect Continuous и приведите примеры .
10. Сравните употребление Conditionals 0, 1, 2 и 3. Приведите примеры .
11. Сравнить употребление герундия и инфинитива и приведите примеры .
12. Сравните употребление модальных глаголов и приведите примеры.
13. Употребление артиклей в названиях стран, национальностей, жителей страны и языков. Приведите примеры
14. Употребление артиклей с уникальными существительными. Приведите примеры .
15. Сравнение употребления Past Simple и Present Perfect.

Приведите примеры.

16. Сравните употребления Present Perfect и Present Perfect Continuous и приведите примеры .

17. Сравните употребление Past Perfect и Past Perfect Continuous и приведите примеры.

18. Сравните употребление Participle I и Participle II и приведите примеры .

19. Предлоги, выражающие временные отношения. Приведите примеры .

20. Предлоги, выражающие пространственные отношения. Приведите примеры.

21. Возвратные местоимения. Приведите примеры

22. Сравните употребление притяжательных местоимений и абсолютной формы притяжательных местоимений. Приведите примеры .

23. Личные местоимения. Приведите примеры

24. Сослагательное наклонение. Приведите примеры

25. Употребление глагола Have и конструкции Have got. Сравните.

26. Сравните употребление Present Simple и Present Continuous.

27. Назовите способы выражения будущего времени и приведите примеры .

28. Сравните употребление Past Simple и Past Continuous.

29. Сравнить употребление определенного и неопределенного артиклей и приведите примеры .

30. Сравните употребление наречий a lot, many, much, few, a few. Приведите примеры.

31. Сравните употребление предлогов места next to, between, opposite, behind, in front of. Приведите примеры.

32. Сравнить употребление Active и Passive voice и приведите примеры .

33. Сравните употребление Past Perfect и Past Perfect Continuous и приведите примеры .

34. Сравните употребление Conditionals 0, 1, 2 и 3. Приведите примеры .

35. Сравнить употребление герундия и инфинитива и приведите примеры .

36. Сравните употребление модальных глаголов и приведите примеры.

37. Употребление артиклей в названиях стран, национальностей, жителей страны и языков. Приведите примеры

38. Употребление артиклей с уникальными существительными. Приведите примеры .

39. Сравнение употребления Past Simple и Present Perfect. Приведите примеры.

40. Сравните употребления Present Perfect и Present Perfect Continuous и приведите примеры .

41. Сравните употребление Past Perfect и Past Perfect Continuous и приведите примеры.
42. Сравните употребление Participle I и Participle II и приведите примеры .
43. Сравните употребление глаголов Do и Make.
44. Сравните употребление глаголов Say и Tell.
45. Возвратные местоимения. Приведите примеры
46. Сравните употребление притяжательных местоимений и абсолютной формы притяжательных местоимений. Приведите примеры .
47. Личные местоимения. Приведите примеры
48. Сослагательное наклонение. Приведите примеры
49. Употребление глагола Have и конструкции Have got. Сравните.
50. Сравните употребление модальных глаголов. Приведите примеры.

Задания 3 типа

Задание №1.

Read and translate the text.

The State Tretyakov Gallery is one of the best-known art galleries in Russia. It takes its name from Pavel Tretyakov, a Moscow merchant. In the 19th century Tretyakov collected Russian paintings. He visited all the exhibitions and art studios and bought the best pictures. In 1881 Tretyakov opened his collection in St. Petersburg to the public, 11 years later he donated it to the city of Moscow. Since then the gallery has received hundreds of paintings from other museums and private collections. The Tretyakov Gallery reflects the whole history of Russian paintings from the 11th century to the present day. Every year the Tretyakov Gallery attracts millions of visitors. It's considered to be not only an art gallery, but also a large cultural and educational center.

Задание №2.

Read the sentences. Answer the question.

Eating the sushi

Pick the sushi up and dip it fish-side down in the soy sauce. Do not put the rice into the sauce, this will make it too wet and difficult to eat. Put the sushi in your mouth fish-side down too, as it is the flavour of the fish, not the rice, that you want to taste first. You should really eat the sushi piece in one go, or maybe two. Try not to leave any food on your plate. It is considered especially rude to leave rice.

In how many bites should you eat sushi?

Задание №3.

Read the text and finish the sentence.

The story of the Fair Trade movement goes back to 1988, when a Dutch

development agency first imported coffee from Mexico under the brand name Max Havelaar, and sold it in supermarkets. The idea was to allow the production of the coffee to get a fairer share of the profit its sales generated, something which conventional trade wasn't doing.

Since then, the Fair Trade movement has grown, and now gives wealthy consumers around the world a way to reduce poverty and provide economic stability in developing countries.

The company's idea is to ...

Задание №4.

Fill in the gaps.

- My name ____ Philip.
- Hi! Nice to ____ you!
- How ____ are you?
- I ____ twenty.
- Where ____ you from?
- I ____ from Russia.

Задание №5.

Match the first part of the compound word to the second part

1 over	a card
2 chewing	b height
3 credit	c phone
3 medium-	d gum

Задание №6.

Read and translate the text.

"Titanic" was released in 1997. It was directed, written and produced by James Cameron. Leonardo DiCaprio and Kate Winslet are the film stars. After this film Leonardo DiCaprio's career soared. Both actors got to be famous all over the world. For a long time "Titanic" was the highest-grossing film of all times. The film is based on the true story of Titanic, a huge passenger liner which wrecked during its first journey across the Atlantic. The film tells us a story of two people, Rose and Jack, who fell in love with each other on shipboard. Rose belonged to a high-class society, while Jack was an artist who won his ticket in a card game. "Titanic" is also a movie about money and its evils. With fine irony, Cameron has spent more dollars than any other filmmaker to make a film that denounces the rich.

Задание №7.

Read the text and answer the question.

The French film *The Class* is an exhilarating example of how teachers around the world have been inspiring their students for generations. Since it hit the screens, the film has generated discussion about education both in France and abroad. Based on a novel by Francois Begaudeau, who has been

teaching French for fifteen years, the film stars real students and also Begaudeaux himself in the lead role. Since its big success at the Cannes Film Festival in 2008, the film has been shown in over 60 countries.

What is the main idea of the film?

Задание №8.

Read the text and finish the sentence.

There are state schools and private schools in Britain. Seven per cent of British schoolchildren go to private schools called independent schools. There are 2,400 independent schools and they have been growing in number and popularity since the mid-1980's.

Parents pay for these schools, and fees vary from about 250 pounds a term for a private nursery to 3,000 pounds a term or more for a secondary boarding school. Most independent schools are called prep (preparatory) schools because they prepare the children for the Common Entrance Exam which they take at the age of 11. This exam is for entry into the best schools.

Parents must pay for...

Задание №9.

Fill in the gaps.

-What's his ____?

-He is an actor.

-Is he ____ Hollywood?

-Yes, he is.

-He is very good-____.

-Yes, he ____.

Задание №10.

Match the two halves of the questions

1. Alex's electricity was cut	a) metals such as lead into gold.
2. I need to find	b) off because she forgot to pay the bill.
3. People spent years trying to turn	c) on in physics over the last year.
4. Your teacher says you've really come	d) down on the motorway.
5. A lorry had broken	e) out who discovered penicillin.

2 семестр

Задания 1 типа.

- 1.оборот would like to для выражения предпочтений.
- 2.образование и употребление Present Simple.
- 3.образование и употребление Present Continuous.
- 4.наречия a lot, many, much, few, a few.
- 5.наречия much, little, a little.
- 6.отрицательная форма повелительного наклонения.
- 7.относительные местоимения who, which, that.
- 8.модальные глаголы.

9. Именные придаточные предложения.
10. Образование и употребление Present Perfect.
11. Имя прилагательное. Степени сравнения прилагательных.
12. Образование и употребление Past Perfect.
13. Косвенная речь.
14. Страдательный залог.
15. Употребление герундия и инфинитива.
16. Причастия, деепричастия, отглагольные прилагательные (complex subject).
17. Сложное дополнение (complex object).
18. Образование и употребление Past Simple
19. Образование и употребление Past Continuous.
20. Образование и употребление Present Perfect Continuous.
21. Порядок слов. Инверсия.
22. Простые неличные формы глагола: Participle I (Present Participle).
23. Простые неличные формы глагола: Participle II (Past Participle).
24. Безличные и неопределенно-личные предложения.
25. Образование и употребление Future Simple.
26. Модальное выражение have to.
27. Образование и употребление Present Simple.
28. Образование и употребление Present Continuous.
29. Наречия a lot, many, much, few, a few.
30. Наречия much, little, a little.
31. Глагол to be в простом прошедшем времени.
32. Употребление сокращенных предложений типа: So was I/Neither was I.
33. Употребление Present Continuous в будущем времени.
34. Конструкция going to.
35. Обстоятельственные придаточные предложения.
36. Past modals.
37. Образование и употребление Past Simple
38. Образование и употребление Past Continuous.
39. Образование и употребление Present Perfect.
40. Порядок слов. Инверсия.
41. Простые неличные формы глагола: Participle I (Present Participle).
42. Простые неличные формы глагола: Participle II (Past Participle).
43. Безличные и неопределенно-личные предложения.
44. Образование и употребление Future Simple.
45. Именные придаточные предложения.
46. Образование и употребление Present Perfect Continuous.
47. Имя прилагательное. Степени сравнения прилагательных.
48. Образование и употребление Past Perfect.
49. Образование и употребление Past Perfect Continuous.

50. Согласование времен.

Задания 2 типа.

- 1.оборот would like to. Приведите примеры употребления.
- 2.Сравните употребление наречий a lot, many, much, few, a few.
- 3.Сравните употребление наречий much, little, a little.
- 4.Сравнить употребление Past Simple и Past Continuous и приведите примеры .
- 5.Сравнить употребление определенного и неопределенного артиклей и приведите примеры .
- 6.Сравнить согласование времен в разных типах сложных предложений. Приведите примеры .
- 7.Сравнительные конструкции. Приведите примеры .
- 8.Сравнить употребление активного и пассивного залога и приведите примеры .
- 9.Сравните употребление Past Perfect и Past Perfect Continuous и приведите примеры .
- 10.Сравните употребление Conditionals 0, 1. Приведите примеры .
- 11.Сравните употребление Conditionals 2, 3. Приведите примеры .
- 12.Сравните употребление модальных глаголов can, may и приведите примеры.
- 13.Разъясните употребление артиклей в названиях стран, национальностей, жителей страны и языков. Приведите примеры
- 14.Употребите артикли с уникальными существительными. Приведите примеры .
- 15.Сравнение употребления Past Simple и Present Perfect. Приведите примеры.
- 16.Сравните употребления Present Perfect и Present Perfect Continuous и приведите примеры .
- 17.Сравните употребление Past Perfect и Past Perfect Continuous и приведите примеры.
- 18.Сравните употребление Participle I и Participle II и приведите примеры .
- 19.Предлоги, выражающие временные отношения. Приведите примеры .
- 20.Предлоги, выражающие пространственные отношения. Приведите примеры.
- 21.Возвратные местоимения. Приведите примеры
- 22.Сравните употребление притяжательных местоимений и абсолютной формы притяжательных местоимений. Приведите примеры .
- 23.Личные местоимения. Приведите примеры
- 24.Сослагательное наклонение. Приведите примеры
- 25.Сравните употребление относительных местоимений who, which, that.
- 26.Модальное выражение have to. Приведите примеры

употребления.

27. Сравните употребление в Present Continuous глаголов действия и состояния. Приведите примеры

28. Сопоставьте способы выражения будущего времени и приведите примеры .

29. Сравните употребление Past Simple и Past Continuous и приведите примеры .

30. Сравните употребление определенного и неопределенного артиклей и приведите примеры .

31. Сравните согласование времен в разных типах сложных предложений. Приведите примеры .

32. Сравнительные конструкции. Приведите примеры .

33. Сравните употребление Active и Passive voice и приведите примеры .

34. Сравните употребление Past Perfect и Past Perfect Continuous и приведите примеры .

35. Сравните употребление Conditionals 0, 1, 2 и 3. Приведите примеры .

36. Сравните употребление герундия и инфинитива и приведите примеры .

37. Сравните употребление модальных глаголов и приведите примеры.

38. Употребите артикли в названиях стран, национальностей, жителей страны и языков. Приведите примеры

39. Употребите артикли с уникальными существительными. Приведите примеры .

40. Сравнение употребления Past Simple и Present Perfect. Приведите примеры.

41. Сравните употребления Present Perfect и Present Perfect Continuous и приведите примеры .

42. Сравните употребление Past Perfect и Past Perfect Continuous и приведите примеры.

43. Сравните употребление Participle I и Participle II и приведите примеры .

44. Предлоги, выражающие временные отношения. Приведите примеры .

45. Предлоги, выражающие пространственные отношения. Приведите примеры.

46. Возвратные местоимения. Приведите примеры

47. Сравните употребление притяжательных местоимений и абсолютной формы притяжательных местоимений. Приведите примеры .

48. Сравните употребление наречий much, little, a little. Приведите примеры.

49. Глагол to be в простом прошедшем времени. Приведите примеры.

50. Сравните употребление сокращенных предложений типа: So was I/Neither was . Приведите примеры

Задания 3 типа

Задание №1. Read and translate the text.

The Russian ballet dates back to 1847. It was the year when Marius Petipa, a young French dancer, arrived in St. Petersburg. He found there a well-trained company, which consisted mainly of the employees of the Imperial household. They were not spoiled by the attention and glamour, because they were the Tsar's servants. The Tsar wanted to see choreographies that had been seen in the times of the Sun King. That is there was combination of romantic stories. At the beginning of the twentieth century ballet was still important in the cultural life of Russia, but gradually the romantic haze was cleared away. The world changed and it was taken a different view. The problems of love, hate, good, evil, were expressed in more complex ways.

Задание №2. Read the text and answer the question.

Critics have called Picasso's picture *La Vie* (Life) one of his most important works. Picasso painted the picture in 1903. In 1901 his good friend Casagemas killed himself. Picasso gave the man in *La Vie* Casagemas's face. People have found it difficult to interpret this picture. But it is clear that Picasso used the picture to deal with the pain of his friend's death.

Why did Picasso give the man in the picture Casagemas's face?

Задание №3. Read the text. Finish the sentence.

Crime dramas are the most popular TV programmes in many countries. *CSI: Crime Scene Investigation*, a drama about a team of forensic investigators that solves crimes by examining the evidence, was the most watched TV show in the world in 2009, with more than 73.8 million viewers worldwide.

Why do we love crime dramas so much? We all know that crime exists, and the way we respond to crime is universal. We all want to see how crimes are solved and see the criminal caught. The crime we fear most is murder, so watching TV and seeing a murder being solved and the criminal going to prison is reassuring. In a strange way, murder on TV can seem more real than a murder in the real world.

According to the article, the crime people are mostly afraid of is ...

Задание №4.

Fill in the gaps.

-Anna is ____ today, is she?

-No, she isn't. She is absent.

-Where is Bob? Is he ____?

-No, he isn't. He is ill.

-Where is Maria?

-I ___ here!

-Ok, here is your ___.

Задание №5.

Match sentences with the same meaning.

1. I started at this school five years ago.
2. I was born in this town and I've never left.
3. They started running at six o'clock and haven't stopped since! It's nine o'clock now!
4. She has started her homework at two o'clock.
5. I ate pasta when I was a child and I still eat it now.
 - a) I have done it since I was a child.
 - b) They have been doing it for three hours.
 - c) She has been doing it since two o'clock.
 - d) I have done it all my life.
 - e) I have been doing it for five years.

Задание №6.

Read and translate the text.

We go to the theatre to see a play, a performance given by actors and actresses. A play of a serious character, dealing with important human problems is called a tragedy. A play of a humorous, lighter character is a comedy (or a farce). Dramatists are called playwrights nowadays and there are no longer such great dramatists as Shakespeare or G. B. Shaw. If we want to go to a theatre we buy tickets at the box-office and show them to the attendant at the entrance. In the building there is a hall, a large foyer and a cloak-room where we leave our overcoats, hats, etc. The audience can walk in the foyer in the intervals. Many doors lead to the auditorium consisting of stalls, boxes and balconies. In front of the auditorium there is a curtain separating it from the stage. The curtain rises when the play begins and falls at the end of each act.

Задание №7.

Read the text and answer the question.

At GreenSpeed we are committed to the planet. We are launching our new environmentally-friendly car next year. We will offer drivers a new experience, combining the excitement of driving with the knowledge that they are protecting the environment. We are beginning the production of these new cars next month, and the testing phase starts in three months' time. However, we won't stop there. Once these cars are on the market, we will continue with our plans for a new range of green motorbikes. That's why our slogan at GreenSpeed is 'innovation in motion'.

What is GreenSpeed's new car considered to be?

Задание №8.

Read the text and finish the sentence.

It isn't just the British who talk about the weather. Climate plays a crucial role in every country, and its most noticeable features come to influence everyday expressions. We always have to be prepared for surprises,

as we travel around the English-speaking world, especially if the only dialect we know is standard British or American English. Even the most familiar words can take on a new meaning.

People always have to be prepared for surprises because ...

Задание №9.

Fill in the gaps.

-How about ____ to the cinema?

-I'm ____, but I don't like it.

-Ok, ____ go to the theatre.

-Great! What's ____?

-An Agatha Christie Play.

-Where ____ it on?

-At the ____ Theatre.

Задание №10.

Match the two halves of the sentences.

1. If you tough that,	a) he always visits.
2. If we have time,	b) we'll stay at home.
3. If he comes to Alaska,	c) you'll burn yourself.
4. If it snows,	d) we might see the pyramids.
5. If your cold gets worse,	e) we could go skiing.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык в профессиональной деятельности»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык в профессиональной деятельности» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Овладение дисциплиной «Иностранный язык (профессиональный)» ориентировано на профессиональную подготовку бакалавра и проводится с учетом межпредметных связей с дисциплинами специальности. Дисциплина развивает практические навыки владения иностранным языком в сфере профессионального общения. Иностранный язык профессиональный изучается как практическая дисциплина и не предусматривает теоретического курса по лингвистическим или филологическим аспектам.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в базовую часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 и 4 семестрах.

Цель и задачи дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Иностранный язык в профессиональной деятельности» является формирование иноязычной профессиональной коммуникативной компетенции обучающихся, что подразумевает готовность выпускника осуществлять речевую деятельность на английском языке в профессиональных ситуациях общения.

Задачи изучения дисциплины:

- 1) формирование терминологического профессионального минимума,
- 2) усовершенствование грамматических навыков в области профессиональной коммуникации,
- 3) совершенствование навыков диалогической и монологической речи в сфере профессиональной коммуникации;
- 4) в области письма - развитие умения составления аннотаций и рефератов, тезисов и сообщений на основе изученных профессионально-ориентированных текстов, а также составление делового письма, написание биографии и составления портфолио.
- 5) формирование навыков самостоятельной работы обучающегося.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4	УК-4.2. Умеет правильно, непротиворечиво и аргументировано строить устную и письменную речь	лексико-грамматический минимум в объеме, необходимом для работы с иноязычными текстами в процессе профессиональной деятельности и практического осуществления деловой коммуникации и на иностранном языке; стратегии речевого этикета, необходимые для коммуникации в деловой среде	вести беседу на иностранном языке в рамках профессиональной деятельности; свободно выражать свои мысли и использовать этикетные формулы в условиях письменной и устной деловой коммуникации и на иностранном языке	составления стандартных для профессиональной деятельности текстов на иностранном языке и перевода специальных текстов с иностранного языка на родной	<u>Контактная работа:</u> Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-4.3. Владеет навыками создания и анализа устной и письменной деловой речи с позиции коммуникативной эффективности	различия между стандартами формальной и неформальной деловой коммуникации и на иностранном языке в устной и письменной формах в условиях профессиональной деятельности, формы и	понимать, анализировать и структурировать информацию на иностранном языке, необходимую для профессиональной деятельности; составлять краткий обзор и резюме	деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке для решения задач профессионального взаимодействия	

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
			правила академического и профессионального письма, необходимые для составления и редактирования текстов профессиональной направленности	иноязычного текста профессиональной тематики; выбирать адекватные цели профессиональной коммуникации, языковые формы, анализировать их структурные и функциональные особенности		

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА	
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической			
3 семестр												
Тема 1. Self-presentation		1								17	Доклад-презентация/10	
Тема 2. Business Communication		1								17	Реферат /10	
Тема 3. Bureaucracy		1								17	Эссе/10	
Тема 4. Formsof Business Organizations		1								17	Доклад-презентация /10 Тест /10	
Всего:		38								34	100 (50 ТКУ+50 ПА)	
Контроль, час											Зачет (50)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72											
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2											
4 семестр												
Тема 5. Organizational Srtucture		1								17	Доклад-презентация / 10	
Тема 6. Managers		1								17	Эссе/10	
Тема 7. The Management Process		1								17	Тест /10	
Тема 8. Management Skills		1								17	Реферат /10 Тест /10	

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Всего:		26								46	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час	36										Экзамен (50)
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										
Всего		64								80	100
Контроль, час	36										Зачет Экзамен
Объем дисциплины (в академических часах)	180										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Self-presentation. Самопрезентация

Изучение лексики по теме “О себе”. Специфика артикуляции звуков, интонации, акцентуации и ритма нейтральной речи в английском языке; основные особенности полного стиля произношения, характерные для сферы профессиональной коммуникации. Порядок слов в английском предложении. To be. Указательные и вопросительные местоимения.

Тема 2. Business Communication. Деловое общение

Изучение лексики по теме “Деловая встреча” и “Деловая переписка”. Образование и употребление настоящего продолженного времени. Местоимения. Безличные предложения

Тема 3. Bureaucrasy. Бюрократия

Изучение лексики по теме “Бюрократический аппарат”. Образование и употребление простого прошедшего времени. Неправильные глаголы. Степени сравнения прилагательных.

Тема 4. Forms of Business Organizations. Формы коммерческих

организаций

Изучение лексики по теме “Формы деловой организации”. Образование и употребление настоящего совершенного времени.

Тема 5. Organizational Structure. Организационная структура

Изучение лексики по теме “Организационная структура”. Образование и употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.

Тема 6. Managers. Менеджеры

Изучение лексики по теме “Менеджеры”. Образование и употребление прошедшего продолженного времени. Модальные глаголы (can, may, must и их эквиваленты).

Тема 7. The Management Process. Процесс управления

Изучение лексики по теме “Процесс управления”. Образование и употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.

Тема 8. Management Skills. Навыки управления

Изучение лексики по теме “Навыки управления”. Образование и употребление простого будущего времени. Придаточные предложения условия и времени.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как семинары, практикумы по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при

обсуждении выступлений и докладов сокурсников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада-презентации

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда.

Практические советы по подготовке презентации:

- готовьте отдельно: печатный текст, слайды (10-15), раздаточный материал;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего;
- план сообщения;
- краткие выводы из всего сказанного;
- список использованных источников.

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать

примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины

по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;

- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов тем учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Иностранный язык» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

В рамках дисциплины «Иностранный язык» на самостоятельное изучение может быть вынесено чтение и перевод текста по теме, чтение и перевод дополнительных текстов по теме с учетом уровня владения языком конкретного студента в рамках лично-ориентированного подхода. Грамматические темы на самостоятельное изучение не выносятся. Обязательной формой самостоятельной работы являются упражнения по грамматике, направленные на закрепление знаний и навыков по темам, разобранным во время аудиторной работы.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по

актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я

разделить тему на несколько более мелких подтем?»).

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Self-presentation</i>	Лексика по теме «О себе», чтение и перевод текста, подготовка ведения диалога на тему. Упражнения: Тobe. Указательные и вопросительные местоимения.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме 1	Доклад-презентация
<i>Тема 2. Business Communication</i>	Лексика по теме «Деловая встреча» и Деловая переписка», чтение и перевод текста, подготовка ведения диалога на тему. Упражнения: Местоимения. Безличные предложения.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка реферата	Литература к теме 2	Реферат
<i>Тема 3. Bureaucracy</i>	Лексика по теме «Бюрократический аппарат», чтение и перевод текста, подготовка ведения диалога на тему. Упражнения: Степени сравнения прилагательных. Продолженное настоящее. Неправильные глаголы	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка эссе	Литература к теме 3	Эссе
<i>Тема 4. Formsof Business Organizations.</i>	Лексика по теме «Формы деловой организации», чтение и перевод текста. Упражнения: Настоящее совершенное время	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада-презентации Подготовка к тесту	Литература к теме 4	Доклад-презентация Тест
<i>Тема 5. Organizational Srtucture</i>	Лексика по теме «Организационная структура », правила проведения презентации (вступление). Упражнения: Предлоги времени. Придаточные предложения условия и времени	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме 5, работа с интернет источниками	Доклад-презентация

<i>Тема 6. Managers</i>	Лексика по теме «Менеджеры », чтение и перевод текста, подготовка ведения диалога на тему. Упражнения: Прошедшее продолженное время. Исчисляемые и неисчисляемые существительные. Модальные глаголы	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка эссе	Литература к теме 6, работа с интернет источниками	Эссе
<i>Тема 7. The Management Process</i>	Лексика по теме «Процесс управления», чтение и перевод текста, Упражнения: Придаточные условия и времени, будущее время.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка эссе	Литература к теме 7, работа с интернет источниками	Тест
<i>Тема 8. Management Skills</i>	Лексика по теме « Навыки управления», чтение и перевод текста Упражнения: Придаточные условия и времени, будущее время	Работа в библиотеке, включая ЭБС, выполнение упражнений. Подготовка к тесту	Литература к теме 8	Тест Реферат

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Буковский, С. Л. Английский язык для менеджеров : учебное пособие / С. Л. Буковский. — Москва : Прометей, 2019. — 280 с. — ISBN 978-5-907100-86-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94403.html>

Дополнительная литература:

1. Назарова Н.Б. Английский язык для специальных целей в экономической сфере : практикум для студентов-магистров / Назарова Н.Б.. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 57 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115827.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»:

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
<i>Основные учебные материалы</i>		
1.	Официальный сайт Британского совета.	http://www.britishcouncil.com
2.	Официальный сайт газеты “FinancialTimes”.	http://www.ft.com
3.	Официальный сайт газеты “FinancialTimes”(подкасты).	http://www.podcast.ft.com
4.	Официальный сайт газеты “FinancialTimes”(видео).	http://www.video.ft.com
5.	Официальный сайт BBC.	http://www.bbc.com.uk
6.	Официальный сайт BBC (подкасты).	http://www.bbc.co.uk/podcasts
7.	Официальный сайт BBC (новости).	http://www.bbc.co.uk/news
8.	Статьи по менеджменту	http://www.projectsmart.co.uk/how-to-manage-your-boss-five-tips-for-managing-up.html
9.	Статьи по менеджменту	http://www.businessballs.com/brainstorming.htm
10.	Статьи по менеджменту	http://www.brighthubpm.com/methods-strategies/128628-limits-of-triple-constraints/?cid=parsely_rec
11.	Статьи по менеджменту	http://management.about.com/cs/generalmanagement/a/Management101.htm

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тест	10-9 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 8-5 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 4-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Эссе	10-8 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 7-5 – присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 4-3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2-1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
3.	Доклад-презентация	10-8 – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование специальной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; 7-4 – не корректное оформление презентации, грамотное использование специальной терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; 3-1 – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии.
4.	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в

		изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объём реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе:

1. What is management?
2. Training of professional managers: how is it done in Japan.
3. How to be a better manager.
4. Features of management in Russia.
5. Marketing as a field of professional activity.
6. "Human resource management" and "personnel management".
7. Management: art and science.
8. Professional associations of managers: USA
9. Management of information resources as area of professional activity
10. Features of management in the USA
11. Responsibility of a manager.
12. Strategic management as a field of professional activity.
13. The global economic crisis and the requirements for management.
14. Why is management a profession?
15. Challenges facing management at the beginning of the 21st century.

Примерные темы рефератов

1. The history of the development of management as a science.
2. Concepts and functions of management.
3. Characteristics and types of organizational structures of management.
4. Features of conducting business negotiations.
5. Power and leadership: essence and meaning.
6. Personnel management at the enterprise.
7. Staff motivation: types and significance for the company's activities.
8. Communication and communication processes in the organization.
9. Making managerial decisions and ways to improve their efficiency.
10. Business ethics of the manager.
11. Strategic planning and its importance.
12. The main methods for determining the effectiveness of management.
13. Reengineering: characteristics and significance.
14. Characteristics of time management.

Примерные темы докладов и презентаций:

1. Modern model of organization management.
2. Types of risks in management.
3. Woman-leader: experience and problems of management.
4. Modern styles of management.
5. Formal and informal management.
6. The role of management in the development of society.
7. Delegation of powers: concept, goals.
8. Stress tolerance as a factor in the effective activity of a manager. Prevention of stress.
9. Theories of motivation in management.
10. Control as a function of management. Types of control.
11. Emotional intelligence of a manager.
12. Concept and typology of career.
13. Career planning and development.
14. Features of management in small business.
15. Management in large Russian companies: advantages and disadvantages.

Туповой месм

1. Management functions involve:
 - a. Organizing and fulfillment of tasks;
 - b. Planning, organizing, leading and controlling;
 - c. Taking personal responsibility for job results;
 - d. Avoiding any responsibility for job results.
2. According to Henry Mitzberg's research management roles are divided into

the following categories:

- a. Informational, Interpersonal and Decisional;
- b. Controlling, Organizing and Conducting;
- c. Coordinating and Negotiating;
- d. Dispute handling and Information checking.

3. Interpersonal category includes the following management roles:

- a. Disseminator, Monitor, Spokesperson;
- b. Entrepreneur, Disturbance handler,
- c. Figurehead, Leader, Liaison;
- d. Resource allocator, Negotiator

4. In SWOT analysis Strengths and Weaknesses refer to:

- a. External factors;
- b. Internal factors;
- c. Both External and Internal factors.

5. Retrenchment strategy means that:

- a. The company will be cutting back;
- b. The company is going to maintain the status quo;
- c. Is going to grow in some way;
- d. Typical of multi-divisional company in which some divisions may cut back, and some other may grow.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в третьем семестре и экзамена в четвертом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки,

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
	использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

3 семестр

Задания 1 типа.

1. Why is a knowledge base important to managers?
2. What do managers need to carry out the various functions of management?
3. What does a skill mean?
 4. What skills are associated with a manager's ability to work well with others?
 5. What is the difference between effectiveness and efficiency in organizational performance?
 6. What do functional areas include?
7. Why must project managers usually have extremely strong interpersonal skills?
8. What is meant by corporate culture?
9. What is the typical structure of an e-mail?
10. What are the advantages and disadvantages of the Internet?
11. How can the Internet help you in your studies?
12. What is meant by 'marketing'?
13. How can advertising help a company increase its profits?
14. What are the main advertising techniques?
15. How can one make a business appointment?
16. How do different countries run meetings?
17. What is meant by the 'agenda'?
18. How do meetings differ in different countries?
19. What is necessary to create a positive working climate in the working team?
20. Would your choice be different when travelling on business, do you think?
21. Which three topics do you think are the best to start a conversation with a business person you have just met?
22. Which topics is it better not to talk about?
23. How important is it for business people to have good cultural

awareness?

24. Why do companies arrange team building events?

25. How can one make one's presentation a success?

Задания 2 типа.

- 1) Личные местоимения. Приведите примеры
- 2) Сослагательное наклонение. Приведите примеры
- 3) Употребление глагола Have и конструкции Have got. Сравните.
- 4) Расскажите о влиянии глобализации на национальную экономику.
- 5) Рассмотрите роль России в международной торговле.
- 6) Сравните образование времен Present Simple и Present Continuous.
- 7) Опишите особенности употребления времен Present Simple и Present Continuous.
- 8) Приведите примеры деятельности глобальных компаний.
- 9) Опишите различные технологии исследования мировых рынков.
- 10) Приведите примеры употребления модальных глаголов со значением долженствования.
- 11) Рассмотрите случаи употребления пассивного залога.
- 12) Расскажите об особенностях современного менеджмента.
- 13) Охарактеризуйте профессиональные качества менеджера.
- 14) Приведите примеры употребления модальных глаголы со значением физической способности, просьбы и предложения.
- 15) Рассмотрите образование временных форм пассивного залога.
- 16) Расскажите о видах рисков.
- 17) Рассмотрите этапы бизнес-планирования.
- 18) Сравните употребление времен Past Simple и Present Perfect.
- 19) Опишите употребление времён глагола в условных предложениях.
- 20) Расскажите о правилах управления финансовыми потоками.
- 21) Рассмотрите правила ведения переговоров.
- 22) Охарактеризуйте формы выражения будущего времени.
- 23) Расскажите о правилах само-презентации.
- 24) Расскажите о правилах ведения деловой переписки.
- 25) Охарактеризуйте деловое письмо.

Задания 3 типа

Задание №1.

Insert the appropriate word in the text below:

fine print - affected - complex - hidden

imbalance - lack - legible - plain - transparent

Signing a contract: some features

Before signing any contract, read and understand the _____.

For example, as stated by the Australian Consumer Law (ACL), 2013, a _____ of

transparency regarding a term in a standard-form consumer contract may cause a significant in the parties' rights and obligations.

A term is considered if it is:

- expressed in reasonably _____
- language
- presented clearly
- readily available to any party by the term

Terms that may not be considered transparent include terms that are ____ in fine print or schedules or phrased in or technical language.

Задание №2.

Abbreviations in Management

Напишите расшифровку каждой аббревиатуры.

1. HR —
2. IT —
3. DSS —
4. SBU —
5. SME —
6. MBO —
7. TQM —
8. JIT —
9. BEP —
10. MBWA —

Задание №3.

The management conference

Раскройте скобки, поставив глагол в нужной форме: I (be) pleased to inform you = I am pleased to inform you...

Переведите текст на русский язык.

Dear Mr. McNair:

We would like you (1 be) the keynote speaker at our annual international management conference. We (2 ask) you to make a twenty-minute presentation on the trends in International Management in the Twenty-first Century. This (3 be) the subject of the plenary session which (4 open) the three-day event. The audience (5 compose) largely of senior managers and management consultants. We can (6 propose) a fee of \$ 1,500 for your lecture plus expenses.

If you would (7 accept) our invitation, please, let us know what equipment you (8 need) for your talk. We are also pleased (9 offer) your McNair Consulting Group a discounted rate for a stand in the conference exhibition. We are looking forward to (10 hear) from you soon.

Yours sincerely,

William Pasewark

Secretary General, Association of International Executives

Задание №4.

Cultural issues

Вы — будущий руководитель и представитель своей нации. Дайте

подробные ответы на следующие вопросы.

1. How important is punctuality in your country?
2. How much small talk is there before getting down to business?
3. Is respect shown for age and company position in a meeting?
4. Who speaks first and last?
5. Is humor acceptable in a business meeting?
6. Is smoking acceptable in a meeting?
7. How important is making and circulating a written record of the meeting (the records)?

Задание №5.

Упростите предложения (начало предложения в скобках дано как подсказка).

1. It should be noted that good summaries and simplifications will in time find their way into textbooks. (Note that ...) Note that good summaries and simplifications are to find their way into textbooks
2. The intention of the IRS is to audit the records. (The IRS ...)
3. Our discussion concerned a tax cut. (We ...)
4. There is a need for an analysis of the intensity of library use to provide a reliable projection of new resource requirements. (We must analyze ...)
5. Our analysis of the results of the experiment still did not provide an explanation of why the failure occurred. (When we ... , ...)
6. The successful implementation of a new curriculum depends on the cooperation of faculty with students in setting achievable goals within a reasonable time-frame. (In order to ... , ...)
7. It is my understanding of the reason that the significance of the results is not discussed or not discussed adequately. (I understand ...)

4 семестр

Задания 1 типа.

1. Essence and content of management theory.
2. Evolution of managerial thought.
3. Theoretical foundations of management and its current state.
4. Essence and subject of management. Give different interpretations of the concept "Management" and explain their relationship.
5. Factors of design and distribution of powers in the organization.
6. What types of connections exist between the elements of the structure; connection structure management with goals.
7. Economics of management. What is the problem of management economics, is it necessary to save in control and how?
8. What types of division of labor of managers do you know, name the composition of functions managerial roles.
9. New types of organizational structures. adaptive structures.
10. What determines the effectiveness of management. Principles that determine

effectiveness modern management.

11. How can you evaluate the effectiveness of the management structure?
12. Accounting for the psychology and social status of the individual in management.
13. Organizational structure of intra-company management. Composition and functions management units at the enterprise: organization of general management, linear and functional management, management of various are as activities.
14. Groups and their importance in management. Development of informal organizations. Ways of improving the efficiency of groups.
15. Power, influence, leadership. Forms of power. persuasion and participation.
16. What provisions of the school of scientific management are applied in management modern organization.
17. Typology of management processes, describe the different types and areas of their application.
18. Theories of leadership. Behavioral and situational approaches to leadership. Classification of leadership styles.
19. Principles of management, their development.
20. Concept, nature, classification of management decisions. Rational Decision Problems.
21. Development of views on the concept of motivation. Motivation and reward.
22. Why do we need a classification of goals, according to what criteria is it carried out. The difference between a goal and a goal.
23. Goals in the management system. Why is it necessary to formulate the overall goal of the organization.
24. Procedural theories of motivation.
25. The role of modeling and forecasting in the decision-making process.

Задания 2 типа.

- 1) Дайте характеристику переменных: цели, задач, структуры, технологии, персонала (кадров).
- 2) Проведите сравнительный анализ притяжательных местоимений. Приведите примеры. Сопоставьте понятия менеджмента и управления, в чем Вы видите их идентичность и различие? Что такое "элемент" структуры управления и в каких формах он может быть представлен? Охарактеризуйте их виды.
- 3) Проведите сравнительный анализ порядка слов в предложении. Приведите примеры. Охарактеризуйте в общем виде один из типов: управление по целям (результатам).
- 4) Проведите сравнительный анализ местоимений. Приведите примеры. Дайте представление об организации, охарактеризуйте роль менеджеров в организации. Охарактеризуйте общие функции управления (менеджмента), покажите их

взаимосвязь.

- 5) Проведите сравнительный анализ личных местоимений. Приведите примеры.
- 6) Дайте понятие уровней управления, охарактеризуйте их применительно к конкретной организации.
- 7) Проведите сравнительный анализ групп местоимений по значению. Приведите примеры.
- 8) Назовите подходы, школы менеджмента в последовательности их развития; в чем особенности развития российского менеджмента.
- 9) Проведите сравнительный анализ структуры утвердительного и вопросительного предложений. Приведите примеры.
- 10) Какую роль играют методы в процессе принятия решений? Дайте характеристику системы методов управления (общенаучных, конкретных, организации совместной деятельности людей).
- 11) Проведите сравнительный анализ места наречий в предложении. Приведите примеры. Опишите проблемную ситуацию и влияющие на нее факторы.
- 12) Проведите сравнительный анализ субстантивации. Приведите примеры. Сформулируйте миссию какой-либо известной Вам организации и дайте обоснование своего подхода.
- 13) Проведите сравнительный анализ случаев отсутствия артикля. Приведите примеры. Опишите связь между целями организации и функциями менеджмента.
- 14) Проведите сравнительный анализ степеней сравнения прилагательных. Приведите примеры. Опишите социальную ответственность бизнеса.
- 15) Проведите сравнительный анализ порядка прилагательных. Приведите примеры. Опишите соотношение цели, свойства и результата. Система, функции и типы целей.

Задания 3 типа

Задание №1.

Comment on the following statement: "Most of what we call management consists in making it difficult for people to get their work done." Peter Drucker

Задание №2.

Переведите и озаглавьте документы.

- a) Office manager required in large office with ideal working conditions: five-day week; two-week annual holidays with pay. Write starting experience and salary required. Applicants should send their applications and a CV to.... Deadline for applications: 7 November c.a.
- b) Please submit your cover letter and application (including full resume and

photocopies of relevant certificates). Salaries are commensurate with experience and will reflect the importance of the positions. Relocation assistance will be offered where appropriate. If you feel you have the qualities to make a contribution to the future success of our company, please apply with a detailed CV and contact telephone to.... Closing date for applications: (date).

c) Mr. Bell,

Ms. Hylton called at 11.20 a.m. Wants to change appt. for tomorrow p.m. Call her at 862-91-64.

George Harp

d) TO: William Matthews

DATE 3/21 TIME 4:00

WHILE YOU WERE OUT

Mr./ Ms. Roger Wood

OF Black & Co.

PHONE: 780-3726

Unable to meet for lunch Friday.

Wishes to reschedule for Monday.

Call him if Monday is no good.

e) Box Office

New York City Ballet

New York State Theater

Lincoln Center

New York, NY 10023

Enclosed are a self-addressed, stamped envelope and a check for eighty dollars (\$ 80.00). Please send me two (2) tickets for the best possible seats for The Swan Lake ballet for Sunday evening November 11 or for The Nutcracker Monday evening, November 12. Location is important, but I will be in New York for those dates only, so I would appreciate the best possible seats you can give me for one of two those dates. Thank you.

Задание №3.

Найдите и подчеркните 16 неправильно написанных слов. Выпишите и пронумеруйте правильные варианты.

Hi, Alex! Thanks for your message, wich I received a week ago. Sorry, I haven't replied before now, but I've been realy busy. Actualy, its good news — I've got a job! I went for loads of interviews and finaly I was sucessful — I'm working for a small independent record company. The job is very interesting — I help to organize tours for the groups, make arrangements for there accomodation in the cityes where they play, things like that. I've been doing this since the begining of March, and it's great — completely diferent from my old job working in the restaurant! It's a good oportunity for me. I hope if the people in the company like me, I'll get more responsabilities and more money. Than I could ever think about visiting you.

Anyway, keep in touch, and I look forward to seeing you soon.

Задание №4.

Раскройте скобки, поставив глагол в нужной форме. Например, I (be) pleased to inform you = I am pleased to inform you... Переведите текст на русский язык.

Letter of Application

Dear Sir/ Madam,

I am willing (1. inquire) if your company (2. have) an opening for a trainee in business management. I just (3. complete) my Master's degree in Business Administration at the University of Aston. So I (4. look) for an opportunity (5. add) practical experience now to the theoretical knowledge I built up in five years of study (6. have) a diploma with honors. Your company (7. recommend) to me by the University's professional counseling service. I (8. enclose) a brief CV which (9. summarize) my educational background.

I look forward to your evaluation and hope you (10 grant) me a prompt reply.

Задание №5.

Перепишите текст, подставив а) прописные буквы, б) апострофы, в) две запятые, г) одно двоеточие и д) две точки с запятой.

Doris have you read chris report yet? I think its main conclusions are correct. This is basically what hes saying sales are flat and have been so for months theres no new products in the pipeline despite our large r&d budget and our share price is at the lowest point since last december. I would like the board to take it seriously.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Русский язык и культура речи»

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	9
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	15
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	18

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Русский язык и культура речи» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Дисциплина «Русский язык и культура речи» посвящена изучению базовых понятий и представлений в области русского языка и культуры делового общения. Дисциплина обобщает и систематизирует знания студентов об устройстве и функционировании языка в различных сферах общественной деятельности, в том числе и в сфере деловых отношений; формирует общую систему теоретических представлений о нормах русского литературного языка; знакомит студентов со спецификой делового общения, основными функциями и средствами делового общения, помогает овладеть жанрами письменной деловой речи, а также развивает ряд практических умений и навыков, позволяющих студентам беспрепятственно включаться в процесс делового общения и устанавливать эффективные отношения с собеседником.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в обязательную часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование у обучающихся способности осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на русском языке.

Задачи изучения дисциплины:

- раскрытие сущности и содержания основных категорий и понятий культуры речи;
- обобщение, систематизация и углубление знаний о нормах и функциональных стилях русского литературного языка;
- формирование умения использовать языковые средства в соответствии с нормами русского литературного языка, а также в зависимости от целей и условий общения;
- изучение основных жанров письменной деловой речи;
- развитие умения выбирать языковые средства, отвечающие жанру и форме документа, и создавать на базе выбранных языковых средств текст документа;

- формирование умения использовать знания особенностей делового общения и техники аргументации в ходе деловой беседы, диспутов, дискуссий.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			<i>выпускник должен знать</i>	<i>выпускник должен уметь</i>	<i>выпускник должен иметь практический опыт</i>
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4	УК-4.1 Демонстрирует знание основных норм, функциональных стилей, аспектов взаимодействия в деловой среде на языке коммуникации	Основные нормы русского литературного языка: орфоэпические, акцентологические, грамматические, лексические; основные функциональные разновидности русского литературного языка; слагаемые культуры деловой речи, которые оказывают наилучшее воздействие на адресата (точность, логичность, уместность, чистота, выразительность, богатство)	правильно произносить акцентологически трудные слова; употреблять слова в речи в соответствии с их значением, правильно образовывать формы слов, строить предложения и словосочетания в соответствии с синтаксическим и нормами; осуществлять выбор языковых средств в зависимости от стилиевой принадлежности и текста	анализа и редактирования текстов различных функциональных стилей русского литературного языка с точки зрения нормативного построения, а также уместности и эффективности использования тех или иных языковых средств
		УК-4.2. Умеет правильно, непротиворечиво и аргументированно строить устную и письменную речь	технику аргументации, используемую в ходе деловой беседы, диспутов, дискуссий ; последовательность подготовки и проведения основных форм делового общения; этикетные формулы в устной и письменной коммуникации	выбирать языковые средства русского литературного языка в зависимости от условий и целей общения, а также в зависимости от формы речи (устная/письменная)	создания устных и письменных текстов, построенных в соответствии с коммуникативными задачами и сферой общения, в том числе деловой

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем		Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)								Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
		Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра		
Тема 1. Культура речи и ее слагаемые		3								4	Отчет по практическому домашнему заданию/10
Тема 2. Правильность речи: нормативный аспект. Основные приемы овладения грамотной речью.		3						6		5	Отчет о выполнении заданий тренинга/10
Тема 3. Качества культурной речи: точность, логичность, уместность, богатство.		3								5	Отчет по практическому домашнему заданию /10
Тема 4. Стили речи.		3						6		5	Отчет о выполнении заданий тренинга /10
Тема 5. Документ. Нормы письменной деловой речи.		3								5	Отчет по практическому домашнему заданию /10
Тема 6. Коммуникативный аспект делового общения		2							1	5	Отчет об участии в дидактической игре /10
Тема 7. Основы риторики.		2						6		5	Отчет о выполнении заданий тренинга/10
Всего:		19						18	1	34	100 (70 ТКУ+30 ПА)
Контроль, час											Зачет (30)
Объем дисциплины (в академических часах)		72									
Объем дисциплины (в зачетных единицах)		2									

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Культура речи и её слагаемые

Определение понятия «культура речи». Нормативный, коммуникативный и этический аспекты культуры речи. Формы русского национального языка. Литературный язык, жаргон, просторечие: сферы использования и отличительные черты. Современный русский язык начала XXI века: основные тенденции развития и трансформации.

Тема 2. Правильность речи: нормативный аспект. Основные приемы овладения грамотной речью.

Основные направления совершенствования навыков грамотного письма и говорения. Нормы произношения и ударения. Грамматические нормы русского языка. Речевые ошибки и способы их устранения. Лексические нормы. Термины и профессионализмы в речи предпринимателя. Значение иноязычных слов, часто употребляемых в области политики, экономики, культуры. Особенности образования и употребления отдельных частей речи: анализ наиболее распространенных ошибок. Правила построения предложений с причастными и деепричастными оборотами.

Тема 3. Качества культурной речи: точность, логичность, уместность, богатство.

Характеристика основных качеств культурной речи. Типичные недостатки в построении текстов: чрезмерная сложность для восприятия, двусмысленность (нарушения логики: предложения не понятны или требуют дополнительных усилий для однозначного понимания). Необходимость учёта фактора адресата в речи. Причины возникновения и способы устранения неоднозначности в тексте. Логические ошибки как результат неправильного словоупотребления. Речевая избыточность и речевая недостаточность. Причины коммуникативных неудач.

Тема 4. Стили речи.

Функциональные стили русского литературного языка. Основные жанры, черты, сфера функционирования официально-делового стиля. Подстили официально-делового стиля.

Сфера, функции, лексика, основные черты и жанры научного стиля. Аннотация, реферат, конспект, тезисы. Требования к стилю и оформлению научно-учебных работ (реферат, курсовая, дипломная работа).

Публицистический стиль как средство воздействия на аудиторию: черты, жанры, сфера использования. Специфика стиля рекламы. Жанры публицистического стиля: статья, эссе, интервью, обзор.

Художественный стиль речи и его особенности.

Тема 5. Документ. Нормы письменной деловой речи.

Документ как способ реализации письменной деловой речи. Приемы унификации языка служебных документов. Правила оформления документов. Речевой этикет в документе. Виды документов (заявление, резюме, служебная записка, договор и др.) Общие требования, предъявляемые к письменной деловой речи: достоверность; актуальность; аргументированность; полнота информации; лаконизм (краткость) изложения. Типичные ошибки в текстах деловых писем.

Тема 6. Коммуникативный аспект делового общения.

Специфика делового взаимодействия. Деловая беседа как основной жанр устной деловой речи. Проведение деловой беседы. Факторы создания положительной атмосферы во время деловой беседы. Правила убеждения, используемые в ходе деловой беседы. Барьеры в общении: барьеры взаимодействия, барьеры восприятия и понимания, коммуникативные барьеры.

Совещание. Структура совещания и порядок его проведения. Требования, предъявляемые к выступлению на совещании. Свертывание и развертывание информации при словесной передаче (резюмирование, тезирование).

Понятие деловой презентации. Правила использования иллюстративных материалов на презентации. Подготовка текста презентационной речи.

Тема 7. Основы риторики.

Понятие риторики. Риторический канон. Этапы работы над публичным выступлением. Подготовка устного доклада, интервью. Композиция речи. Культура взаимодействия оратора и аудитории. Структура аргументации: тезис, аргументы и демонстрация. Требования к тезису, аргументам и демонстрации. Некорректная аргументация. Прямая и косвенная аргументация. Основные правила ведения дискуссии. Правила убеждения оппонента. Полемические приёмы и уловки. Совершенствование навыков устной речи.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, тренинг, дидактическая игра, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над

конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении тренинга.

Тренинг – это интерактивное практическое занятие, цель которого – сформировать у обучающихся определенные компетенции, коммуникативные навыки, необходимые для дальнейшей успешной работы в профессиональной сфере.

Прежде чем приступить к участию в тренинге, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о целях и задачах тренинга, о порядке проведения тренинга, критериях оценки результатов тренинга;
- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы;

В ходе проведения тренинга обучающийся должен активно участвовать в работе группы на всех этапах тренинга.

По итогам проведения тренинга обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю и получают от него обратную связь по результатам своей работы.

Примерные задания к тренингу «Стили речи»

Задание 1. Определите, к какому стилю относится текст, предложенный для анализа. Аргументируйте свой ответ, указав на характерные стилевые черты (сфера применения; основная функция; характерная лексика; предполагаемый жанр; основные черты).

1. Дуб растет в довольно разнообразных почвенных условиях. Рост дуба продолжается очень долго, лет 150 – 200 и больше. За это время дуб развивает очень мощную крону. Дуб обладает большой побегопроизводительной (порослевой) способностью.

2. На краю дороги стоял дуб ... Это был огромный в два обхвата дуб с обломанными давно, видно, суками и с обломанной кроной, заросшею старыми болячками. С огромными своими неуклюжими несимметричными растопыренными корявыми руками и пальцами, он старым, сердитым уродом стоял между улыбающимися березами.

3. Настоящий Федеральный закон регулирует общественные отношения, связанные со статусом русского языка как государственного языка Российской Федерации и его официальным использованием.

Закон имеет целью:

- усилить консолидирующую роль русского языка как государственного языка Российской Федерации в политической, социально-экономической и культурной сферах как способствующего сохранению единства и цельности многонационального Российского государства;

- обеспечить использование русского языка как средства межнационального общения народов России.

4. Если за 10 дней до окончания действия договора ни одна из сторон письменно не заявит о своем намерении расторгнуть договор, то договор считается продленным на тот же срок и тех же условиях. По истечении срока действия договора обязательства сторон по настоящему договору прекращаются. Если по заявлению Клиента не будет заключен новый договор банковского счета, счета Клиента, открытые в соответствии с пунктом 2.1 настоящего договора, закрываются.

Задание 2. Составьте небольшие тексты (5-7 предложений) на одну и ту же тему в разных стилях. Темы определяются самим студентом.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении дидактической игры

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступать к участию в дидактической игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения дидактической игры, критериях оценки действий участников игры;

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию;

По итогам проведения дидактической игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Пример дидактической игры «Наем сотрудников»

Цель – выработать коммуникативные навыки общения в деловой сфере. Моделируется определенная ситуация делового общения (наем сотрудников), распределяются роли. Участники: директор, начальник отдела кадров (менеджер по персоналу), начальник отдела, в который нанимается сотрудник, а также кандидаты (2-3 человека). Кандидаты предоставляют резюме (индивидуальные задания по подготовке резюме выдаются преподавателем заранее), а в ходе игры проводятся беседы с каждым из них. Задача кандидатов – занять вакансию, следовательно, они должны хорошо показать себя на собеседовании. Задача работодателей – выбрать лучшего кандидата. После собеседования руководство проводит обсуждение кандидатов, их резюме, аргументируют свой выбор (в присутствии всей группы). Далее группа обсуждает поведение каждого участника, преподаватель оценивает выполнение задания, дает свой комментарий.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Русский язык и культура речи» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Самостоятельная работа обучающихся включает выполнение практических домашних заданий; подготовку к выполнению индивидуальных и групповых упражнений тренинга, подготовку к участию в дидактической игре и ситуационном практикуме, подготовку к зачету.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Выполненные практические задания сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Пример домашнего задания по теме 3.

Исправьте ошибки в предложениях, запишите правильный вариант.

1. Директор подробно остановился о разных сторонах проблемы
2. Всем нужно объяснять о роли налогов.
3. Об этом администрация указала еще в прошлом году.
4. Неоднократно подчеркивалось о том, что прямолинейный подход к предмету обедняет результаты исследования.
5. Докладчик неоднократно отмечал о том, что производственные показатели снизились.
6. Создавая проект ландшафтного дизайна участка, архитектором не были учтены климатические особенности местности.
7. Согласно прилагаемого списка наградить работников департамента N премией.
8. Оплата за оборудование осуществляется простым платежом.

9. Взыскать с коммерческого банка сумму, уплаченной при обращении в суд госпошлины.

10. Оратор отметил о том, что требуется много средств для выполнения намеченного плана.

11. Все приведённые факты говорят за то, что мирные переговоры завершатся успешно.

***Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках
изучения дисциплины***

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Культура речи и ее слагаемые</i>	Формы русского национального языка. Литературный язык, жаргон, просторечие: сферы использования и отличительные черты.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практическому домашнему заданию	Отчет по практическому домашнему заданию
<i>Тема 2. Правильность речи: нормативный аспект. Основные приемы овладения грамотной речью.</i>	Речевые ошибки и способы их устранения.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к тренингу	Отчет о выполнении заданий тренинга
<i>Тема 3. Качества культурной речи: точность, логичность, уместность, богатство.</i>	Характеристика основных качеств культурной речи.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet. Подготовка к практическому домашнему заданию	Отчет по практическому домашнему заданию
<i>Тема 4. Стили речи.</i>	Публицистический стиль как средство воздействия на аудиторию: черты, жанры, сфера использования. Специфика стиля рекламы. Жанры публицистического стиля: статья, эссе, интервью, обзор.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к тренингу, по	Отчет о выполнении заданий тренинга
<i>Тема 5. Документ. Нормы письменной деловой речи.</i>	Виды документов (заявление, резюме, служебная записка, договор и др.)	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet.	Отчет по практическому домашнему заданию

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Форма текущего контроля
		Подготовка к практическому домашнему заданию	
<i>Тема 6. Коммуникативный аспект делового общения</i>	Совещание. Структура совещания и порядок его проведения. Требования, предъявляемые к выступлению на совещании. Свертывание и развертывание информации при словесной передаче (резюмирование, тезирование). Понятие деловой презентации. Правила использования иллюстративных материалов на презентации. Подготовка текста презентационной речи	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet. Подготовка к дидактической игре	Отчет об участии в дидактической игре
<i>Тема 7. Основы риторики.</i>	Основные правила ведения дискуссии. Правила убеждения оппонента. Полемические приёмы и уловки.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet. Подготовка к тренингу	Отчет о выполнении заданий тренинга

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Тарасенко Т.В. Русский язык и культура речи : учебное пособие / Тарасенко Т.В., Макарова М.А.. — Железногорск : Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2025. — 181 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/149784.html>
2. Авдеева, Г. А. Русский язык и культура речи : учебное пособие / Г. А. Авдеева, Ю. А. Фомина, Н. М. Чудакова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 260 с. — ISBN 978-5-4497-4305-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/149928.html>

Дополнительная литература:

1. Русский язык и культура речи : учебное пособие для студентов вузов / М.В. Невежина [и др.].. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 351 с. — ISBN 5-238-00860-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141504.html>
2. Абрамец И.В. Русский язык и культура речи : практикум /Абрамец И.В.. — Санкт-Петербург : Научное издательство, 2023. — 93 с. — ISBN 978-5-907618-59-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/130095.html>
3. Сапон И.В. Русский язык и культура речи : учебное пособие /Сапон И.В.. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2022. — 110 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].— URL: <https://www.iprbookshop.ru/138788.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование ресурса	Ссылка
1	Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ – русский язык для всех.	www.gramota.ru
2	Русский язык. Говорим и пишем правильно: культура письменной речи.	www.gramma.ru
3	СЛОВАРИ.РУ – электронная библиотека словарей русского языка: толковые, иностранных слов, орфографический, семантический.	www.slovari.ru
4	Национальный корпус русского языка; обладает сервисом анализа частотности слова / выражения, в том числе по годам.	http://www.ruscorpora.ru/new/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL AcademicEdition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логинот (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/ оценочное средств	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тренинг/ Отчет о выполнении заданий тренинга	10 баллов – студент выполнил все задания тренинга, не допустив ошибок или допустив 1 ошибку; 9 баллов - студент выполнил все задания тренинга, допустив 2-3 ошибки; 8 баллов – студент выполнил 75% задания тренинга, допустив 4-5 ошибок; 7 балла – студент выполнил не менее половины заданий тренинга, допустив 1-3 ошибки; 6-1 балла- студент выполнил не менее половины заданий тренинга, допустив 4-6 ошибок; 0 баллов – студент не участвовал в тренинге.
2	Практическое домашнее задание № 1	10-9 баллов – 0-1 ошибка, задание выполнено полностью; 9-8 баллов – 1-2 ошибки, задание выполнено полностью; 8-7 баллов – 2-3 ошибки, задание выполнено полностью; 6-5 баллов – 3-4 ошибки, задание выполнено на 50-75%; 4-3 баллов – 5-6 ошибок, задание выполнено частично (не менее 50 %); 2 -1 балл – более 6 ошибок, задание выполнено частично (не менее 50 %)
3	Практическое домашнее задание № 2,3	10 баллов – 0-1 ошибка, задание выполнено полностью; 9 баллов – 1-2 ошибки, задание выполнено полностью; 8 баллов – 2-3 ошибки, задание выполнено полностью; 7 баллов – 3-4 ошибки, задание выполнено на 50-75%; 6 баллов – 5-6 ошибок, задание выполнено частично (не менее 50 %); 5 -1 балл – более 6 ошибок, задание выполнено частично (не менее 50 %)
4.	Дидактическая игра/ отчет об участии в дидактической игре	10 – активное участие в процессе игры в соответствии с заранее определенной ролью, проявленный при этом творческий подход, логика и аргументированность в решении поставленной задачи, а также применение знаний культуры речи; 9 - активное участие в процессе игры в соответствии с заранее определенной ролью, проявленные при этом знание правил

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/ оценочное средств	Шкала и критерии оценки, балл
		культуры речи, логика и аргументированность в решении поставленной задачи, 1-2 недочета; 8 –участие в процессе игры в соответствии с заранее определенной ролью, проявленный при этом творческий подход, но недостаточно логично и аргументировано решена поставленная задача, наличие 2-3 ошибок, связанных с нарушениями норм культуры речи; 7-6 – участие в процессе игры в соответствии с заранее определенной ролью, но недостаточно логично и аргументировано решена поставленная задача, наличие 4-5 ошибок, связанные с нарушениями норм культуры речи; 5-1 - участие в процессе игры в соответствии с заранее определенной роли, но недостаточно логично и аргументировано решена поставленная задача, допущено более 6 нарушений норм культуры речи.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

***Примерные вопросы к практическому домашнему заданию
«Культура речи и её слагаемые»***

1. Какое понятие шире по объёму: «национальный язык» или «литературный язык»? Дайте определения этим понятиям.
2. Каковы основные признаки литературного языка?
3. Перечислите нелитературные формы национального языка.
4. Что такое «территориальный диалект»? Есть ли различие между понятиями «территориальный диалект» и «говор»?
5. Дайте определения понятиям «профессиональные и социальные диалекты», приведите примеры диалектизмов из вашей профессиональной сферы.
6. Что такое «просторечие»? Приведите примеры
7. Что такое молодежный сленг? По представленным ниже образцам словарных статей составьте собственные толкования лексических значений слов молодёжного жаргона и придумайте с ними предложения. Также перестройте это предложение, заменив сленг словами литературного языка. В каких ситуациях неуместно использование сленга?

Образцы словарных статей:

ВОЯЖ (фр. Voyage) — путешествие, поездка. *«Погрузила экипаж, приготовилась в вояж».* **Молотов.**

ВПЕЧАТЛЯЮЩИЙ — производящий сильное впечатление, воздействие, влияние. *Впечатляющее зрелище.*

8. Расскажите об аспектах культуры речи.

Примерные вопросы к теме 3 «Качества культурной речи: точность, логичность, уместность, богатство».

1. Дайте определение понятию «культура речи».
2. Какими качествами должна обладать культурная (хорошая) речь?
3. Можно ли сказать, что понятия «культурная речь» и «правильная речь» – это синонимы?
4. Расскажите об аспектах культуры речи.
5. Что такое правильность речи?
6. С помощью каких средств достигается выразительность речи?

Примерные вопросы к теме 7 «Основы риторики»

1. Что такое риторика?
2. Расскажите об этапах подготовки речи и композиции речи.
3. Каковы правила аргументации?
4. Как должен вести себя оратор во время выступления?
5. Дайте определения понятиям «дискуссия», «диспут», «полемика».
6. Что такое хрия? Каковы ее составляющие?

Типовые задания к тренингам

Тренинг по теме 2 «Правильность речи».

(Правильная постановка ударения в словах и их использование в речи в соответствии с лексическим значением, грамотное построение предложений и выбор верных грамматических форм слов)

Задание 1. Поставьте правильно ударения в словах и составьте с ними предложения. Студенты разделяются на группы, каждая из которых получает карточки со словами и задания. После подготовки группы озвучивают свои варианты.

Оптовый, блага, диспансер, договор; мн. договоры, звонишь, звонят, избалованный, избаловать, избалую, искра, каталог, квартал, колледж, красивее, нормировать, осведомить, принят, принята, принято, свекла, создал, создала, создало, сосредоточение, средства, танцовщица, торты, тортов, уведомить, упрочение, феномен, ходатайствовать, щавель, щавеля, эксперт, прагматичный, валовой, валом валить, вероисповедание, ветеринария, включить, включишь, водопровод, средства, статуя, столяр, таможня, табу, танцовщица, одновременно, жизнеобеспечение, завидно, завсегдатой, закупорить,

занял, заняла, заняли, заплombировать, заплombированный, исчерпать, инцидент, истекший год, каталог, квартал, километр, предприимчивый, обеспечение, облегчить, одновременный.

Задание 2. Каково значение иноязычных слов, употребляемых в области политики, экономики? В каких ситуациях их используют? В каких жанрах устной и письменной речи? Придумайте предложения с каждым из слов.

Администрирование, конфисковать, диверсификация, тренд, аутсорсинг, альтернатива, франчайзинг, тренд, экстрадиция, концессия, аннулировать, антагонизм, апелляция, дискредитировать, аудит, эмигрант, баллотироваться, бартер, беспрецедентный, брифинг, брокер, вердикт, виртуальный, грант, дебитор, декларация, демпинг, депозит, депортация, дефолт, дивиденд, апелляция, диссидент, дистрибьютор, инвестиции, инновация, тайм-менеджмент, реноме, девальвация, корпорация, корректный, пролонгировать, аккредитовать, легализовать, легитимный, конфиденциальный, маркетинг, масс-медиа, мониторинг, мораторий, секонд-хенд, ноу-хау, де-юре, олигархия, оферта, кворум, патент, периферия, прайс-лист, прецедент, санкция, стагнация, ходатайство, консалтинг, корпоративный, коммерция, холдинг, интерактивный, дистрибьютор, риэлтор, овердрафт, стартап, коррупция, национализация, приватизация.

Задание 3.1. Склонение числительных. Прочитайте вслух данные предложения, поставив числительное в правильную форму. Необходимо это сделать быстро и без ошибок.

1. К концу 1990-х гг. Procter&Gamble являлась владельцем уже около 300 известных брендов, а потребителями ее продукции являлись более 5 млрд человек в 140 странах мира.

2. Для того чтобы повысить свои шансы на слияние и укрепить собственные позиции, компания обратилась к холдингу с предложением о финансировании, предложив ему сумму в размере 700 млрд иен.

3. Местный стадион включает более 600 зрителей.

4. Он был владельцем 1200 акций этой компании.

5. Цена акции была понижена до 890 рублей

Задание 3.2 Студенты делятся на две команды. Каждая из них готовит карточки с числительным и падежом, в который нужно поставить это числительное. Затем студенты обмениваются карточками. Необходимо придумать предложение с данным числительным в указанном падеже.

Например: 900 Творительный падеж. Ответ: состоялась встреча с девятыстами студентами.

Задание 4. Раскройте скобки, поставьте слова в правильном падеже.

1. Согласно (наша договоренность) товары должны прибыть в

магазин не позднее следующего месяца.

2. Прошу оплатить командировочные расходы согласно (договор).

3. Соответственно (принятые обстоятельства) отправляем в Ваш адрес образцы нашей продукции.

4. Согласно (прилагаемый список) наградить работников завода денежной премией в размере 0,5 оклада.

5. Просим сообщить дополнительные сведения относительно (изменение в финансировании) нашего предприятия

Задание 5. Исправьте ошибки в конструкциях, запишите правильный вариант.

1. Директор подробно остановился о разных сторонах проблемы

2. Всем нужно объяснять о роли налогов.

3. Об этом администрация указала еще в прошлом году.

4. Неоднократно подчеркивалось о том, что прямолинейный подход к предмету обедняет результаты исследования.

5. Докладчик неоднократно отмечал о том, что производственные показатели снизились.

6. Создавая проект ландшафтного дизайна участка, архитектором не были учтены климатические особенности местности.

7. Согласно прилагаемого списка наградить работников департамента N премией.

8. Оплата за оборудование осуществляется простым платежом.

9. Взыскать с коммерческого банка сумму, уплаченной при обращении в суд госпошлины.

10. Оратор отметил о том, что требуется много средств для выполнения намеченного плана.

11. Все приведённые факты говорят за то, что мирные переговоры завершатся успешно.

Тренинг по теме 4. «Стили речи»

(Определение стилевой принадлежности текста, редактирование и написание текстов различных стилей)

Задание 1. Определите, к какому стилю относится текст, предложенный для анализа. Аргументируйте свой ответ, указав на характерные стилевые черты (сфера применения; основная функция; характерная лексика; предполагаемый жанр; основные черты).

1. А. Твардовский обладает удивительным, я бы сказал, завидным даром разговаривать со своим читателем. Поэтическая речь А. Твардовского течет очень свободно, очень естественно, без всякого нажима. Она лишена той внешней поэтической условности (или даже вычурности), которая у некоторых поэтов превращает стихи в нечто

надуманное, ненастоящее, нарочитое, в нечто такое, чему плохо верится и что плохо воспринимается. В то же время речь А. Твардовского на редкость точна, красочна, глубока и поэтична в самом высоком смысле.

2. Дуб растет в довольно разнообразных почвенных условиях. Рост дуба продолжается очень долго, лет 150 – 200 и больше. За это время дуб развивает очень мощную крону. Дуб обладает большой побегопроизводительной (порослевой) способностью.

3. На краю дороги стоял дуб ... Это был огромный в два обхвата дуб с обломанными давно, видно, суками и с обломанной кроной, заросшею старыми болячками. С огромными своими неуклюжими несимметричными растопыренными корявыми руками и пальцами, он старым, сердитым уродом стоял между улыбающимися березами.

4. Когда я вошел в новую пустую квартиру, единственный, кто встретил меня, был старый заснеженный тополь за окном, он остался от деревенской усадьбы, которая была на этом месте, и теперь, заглядывая во второй этаж, будто сказал мне: "Здравствуй", — и от белых прекрасных ветвей его в комнату лился свет, чистый, непорочный, неподкупный.

Он был со мною всю зиму. В ту долгую, грозную для меня зиму болезни он один никогда и никуда не торопился. Я всегда его видел в окне, и своей холодной и неизменной снежной белизной он успокаивал меня.

5. Теория текста сложилась как научная дисциплина во второй половине XX в. на пересечении ряда наук – информатики, психологии, лингвистики, риторики, прагматики, семиотики, герменевтики, книговедения, социологии.

Исследователей текста (например, П. Хартманна, С. Якобсона, В. Звегинцева, М. Гвенцадзе, О. Каменскую и др.) интересует прежде всего типология текстов и потому в качестве первоочередной ставится задача разработки самих принципов классификации текстов.

Придавая большое значение типологии текста (как теоретическое, так и практическое), ученые признают, что достаточно полная и единая классификация текстов, которая отвечала бы всем требованиям, еще не создана.

6. Настоящий Федеральный закон регулирует общественные отношения, связанные со статусом русского языка как государственного языка Российской Федерации и его официальным использованием.

Закон имеет целью:

- усилить консолидирующую роль русского языка как государственного языка Российской Федерации в политической, социально-экономической и культурной сферах как способствующего сохранению единства и цельности многонационального Российского государства;

- обеспечить использование русского языка как средства межнационального общения народов России.

7. Если за 10 дней до окончания действия договора ни одна из сторон письменно не заявит о своем намерении расторгнуть договор, то договор считается продленным на тот же срок и тех же условиях. По истечении срока действия договора обязательства сторон по настоящему договору прекращаются. Если по заявлению Клиента не будет заключен новый договор банковского счета, счета Клиента, открытые в соответствии с пунктом 2.1 настоящего договора, закрываются.

8. В ответ на Ваш запрос о дивидендах по акциям предприятия «Форум» и по акциям инвестиционного фонда сообщаем следующее. В 2019 году значительные инвестиции (более 300 млн. руб.) были направлены на модернизацию предприятия, на приобретение нового оборудования и технологий «ноу-хау». В связи с этим в 2020 году выплата дивидендов акционерам будет временно приостановлена, так как вся прибыль предприятия «Форум» пойдет на развитие производства.

Задание 2. Восстановите логическую последовательность фрагмента научной статьи Баженова Ю.К., Веснина В.Р. «Предпринимательство: попытка осмысления с современных позиций» Какие особенности научного стиля Вы можете выделить? Каковы ключевые слова (3-4) в этом фрагменте?

(1) Ещё в римском праве предпринимательство рассматривалось как занятие, дело, деятельность, а под предпринимателем подразумевался

человек, ведущий общественное строительство.

(2) Если обобщить современные высказывания множества авторов о предпринимательстве, то его определение сводится как инициативная деятельность, направленная на организацию ресурсов с целью получения прибыли от производства и/или продажи товаров, оказания услуг, связанная с риском их потери и имеющая целью извлечение выгоды для лица, ее осуществляющего.

(3) Развитие предпринимательства является одной из наиболее обсуждаемых проблем нашего времени.

(4) Первым российским автором, исследовавшим предпринимательство, называют И.Т. Посошкова, подготовившего в 1724 г. свой знаменитый труд – «Книгу о скудости и богатстве», который был издан лишь в 1840 году.

Задание 3. Придайте предложениям разговорного стиля литературную форму.

1. Мне от головы. 2. За 300 рублей «Докторскую». 3. С собакой за Вами? 4. Сейчас модно без рукавов. 5. Через верёвочку прыгает / моя внучка. 6. Напротив живёт / ушёл на пенсию. 7. Дома забыл чем писать. 8. Ты взял на чём загорать? 9. Возьми чем укрыться. 10. Завтра праздничную надену. 11. Зимнее надо брату покупать. 12. Скоро выпускной / потом вступительные / ужас! 13. У мальчика температура.

14. Без слуха в училище не примут. 15. Он и второй завалил. 16. Мы заняли на машину.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Русский язык и культура речи» проводится в форме зачета

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание основных понятий русского языка и культуры речи (нормы, функциональные стили, слагаемые культуры деловой речи) Задание №2 – теоретико-практические вопросы, проверяющие умения обучающегося определять стилевую принадлежность текста, выбирать необходимые языковые средства русского литературного языка в зависимости от стилевой принадлежности текста, условий и целей общения. Задание №3 – задания на проверку навыков, полученных в результате освоения дисциплины: умения правильно, непротиворечиво и аргументированно строить устную и письменную речь.	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Практическое задание выполнено правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, в основном использована профессиональная терминология. Практическое задание выполнено правильно, но есть 2-3 ошибки. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Практическое задание выполнено частично, допущено 4-5 ошибок. «Не зачтено» – менее 50 – практическое задание не выполнено, либо допущено более 6 ошибок, даны неполные ответы на вопросы.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Дайте определение понятию «культура речи». Можно ли сказать, что культурная и правильная речь – это синонимы?
2. Дайте определение понятию «нормы литературного языка».
3. Какое понятие шире: русский национальный язык или русский литературный язык? Почему?

4. Что такое жаргон?
5. Дайте определение просторечию.
6. Что включает коммуникативный аспект культуры речи?
7. Расскажите об этическом аспекте культуры речи.
8. Что представляют собой стандартные языковые формулы деловой речи?
9. Дайте определение нормативному аспекту культуры речи.
10. В чем отличие профессионализмов от терминов?
11. Дайте определение разговорному стилю. В каких ситуациях неуместно использование данного стиля? В чём состоит отличие разговорного стиля от просторечия?
12. Каковы правила ведения деловой беседы, совещания?
13. Что называется «функциональной разновидностью», «функциональным стилем»? Какое значение здесь имеет слово функциональный?
14. Что такое хрия? Как можно использовать хрию при подготовке текста выступления?
15. Каковы общие требования, предъявляемые к документу как способу реализации письменной деловой речи?
16. Какие виды документов Вы знаете?
17. Назовите основные признаки литературного языка?
18. Перечислите основные жанры собственно научного стиля и дайте им характеристику.
19. Что такое реферат, курсовая работа, дипломная работа? К какому подстилю научного стиля относятся эти жанры?
20. Каковы функции и основные функциональные черты научного стиля русского литературного языка?
21. Каковы функции и основные функциональные черты официально-делового стиля русского литературного языка?
22. Каковы функции и основные функциональные черты публицистического стиля русского литературного языка?
23. Каковы основные стилистические черты разговорной речи?
24. Каковы правила создания документов? Что такое реквизиты?
25. Дайте характеристику основным качествам культурной речи.

Задания 2 типа

1. Известный лингвист Б.Н. Головин назвал ряд условий, от которых зависит выразительность речи отдельного человека, например: самостоятельность мышления; равнодушие, интерес автора речи к тому, о чем он говорит или пишет, и к тем, для кого он говорит или пишет; сознательное намерение автора речи говорить и писать выразительно, психологическая целевая установка на выразительность и др. Прокомментируйте данное утверждение.
2. Как часто в повседневной жизни Вы обращаетесь к различным стилям речи? Приведите примеры.

3. Выдающийся лингвист Е.Д. Поливанов утверждал, что многие изменения в языке вызваны действием закона экономии речевых усилий, а проще говоря - человеческой ленью. Подтвердите или опровергните это высказывание примерами из собственной речевой практики или практики своих сверстников.

4. Расскажите о сферах использования акцентологических вариантов. Какой акцентологический вариант – *догово́р* или *до́говор* – необходимо предпочесть в ситуации официального общения?

5. Прокомментируйте высказывание Д.С.Лихачёва: «Чёткое выражение своей мысли, богатый язык, точный подбор слов в речи формирует мышление человека и его профессиональные навыки во всех областях человеческой деятельности».

6. Определите стиль текста. Аргументируйте свой ответ, указав на характерные стилевые черты (сфера применения; основная функция; использованная лексика; основные черты).

Теория текста сложилась как научная дисциплина во второй половине XX в. на пересечении ряда наук – информатики, психологии, лингвистики, риторики, прагматики, семиотики, герменевтики, книговедения, социологии.

Исследователей текста (например, П. Хартманна, С. Якобсона, Г. Ейгера, В. Звегинцева, М. Гвенцадзе, О. Каменскую и др.) интересует прежде всего типология текстов и потому в качестве первоочередной ставится задача разработки самих принципов классификации текстов.

7. Прокомментируйте утверждение: «Особенности речи и речевого поведения делового человека зависят от трёх основных факторов:

- обстановка коммуникации;
- количество участников коммуникации, их отношения;
- цели взаимодействия».

8. Определите стиль текста. Аргументируйте свой ответ, указав на характерные стилевые черты (сфера применения; основная функция; использованная лексика; основные черты).

К вечеру собралась гроза. Над хутором стала буря туча. Дон, взлохмаченный ветром, кидал на берега гребнистые частые волны. За левадами палила небо сухая молния, давил землю редкими раскатами гром. Под тучей, раскрылатившись, колесил коршун, его с криком преследовали вороны. Туча, дыша холодком, шла вдоль по Дону, с запада.

9. Основные типы норм русского литературного языка выделяются в соответствии с важнейшими языковыми уровнями и сферами использования языковых средств. Заполните пустые клетки таблицы, называя нормы русского литературного языка и приводя примеры их действия.

ПРАВИЛА	НОРМЫ	ПРИМЕРЫ

ПРОИЗНОШЕНИЯ	орфоэпические	а[ф'э]ра, что [што]
УДАРЕНИЯ		
УПОТРЕБЛЕНИЯ СЛОВ		
ОБРАЗОВАНИЯ ФОРМ СЛОВ		
ОБЪЕДИНЕНИЯ СЛОВ В СЛОВСОЧЕТАНИЯ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ		
НАПИСАНИЯ СЛОВ		
ПОСТАНОВКИ ЗНАКОВ ПРЕПИНАНИЯ В ПРЕДЛОЖЕНИИ		

10. Назовите позволительные уловки в споре. Будете ли вы давать собеседнику возможность использовать их, если нацелены победить в споре?

11. Расскажите о видах логических аргументов. Приведите примеры их использования.

12. Известно, что стандартизированные формулы, клише составляют наиболее яркую и очевидную черту официально-делового стиля. Чем объясняется большая степень стандартизованности средств выражения, присущая официально-деловому стилю? Приведите не менее 10 стандартизированных формул, клише, используемых в официально-деловом стиле.

13. В следующем фрагменте речи: «И вы называете это законом? Нет, нет! Это никак не закон, и такой документ никогда не станет законом моей страны – порукой тому порядочность людей, к которым я сейчас обращаюсь!» – использован тип некорректного аргумента. Назовите тип некорректной аргументации. Как Вы будете действовать, если собеседник применяет подобные аргументы?

14. К любому документу в любой стране предъявляются следующие общие требования: достоверность; актуальность; аргументированность; полнота информации; лаконизм (краткость) изложения. Прокомментируйте два последних требования. Не противоречат ли они друг другу?

15. Ударение в словах *острота*, *ирис*, *бронированный* зависит от их значения. Составьте с каждым из слов по два предложения или словосочетания, в которых раскрывается их лексическое значение.

Поставьте ударения.

16. Какие особенности построения речи и приемы взаимодействия с аудиторией Вы можете использовать в Вашей профессиональной деятельности?

17. Расскажите о постановке ударения в отдельных грамматических формах, приведите 6-7 примеров слов, в которых часто неправильно ставят ударение.

18. Найдите в предложениях нарушения норм русского литературного языка. Какие ошибки здесь допущены? Постройте и запишите предложения согласно нормам русского литературного языка.

1) *Программа о погашении кредита разрабатывается в соответствии с пожеланиями клиента.*

2) *В тысяча девятисот двадцатом году объём промышленного производства был ниже в семь раз по сравнению с тринадцатым годом.*

3) *Записываясь на приём в городскую администрацию, у меня появилась уверенность в поддержке властей.*

5) *Его стремление стать хирургом осуществилось.*

6) *Репейный шампунь деликатно очищает и ухаживает за кожей головы, обеспечивая рост крепких и сильных волос.*

7) *Жажда к славе руководила мною в практической работе.*

19. Как в структуре русского национального языка называются слова, приведённые в левом и правом столбцах таблицы. Впишите эти названия. Расскажите о правилах употребления данных слов.

?	?
<i>расходник</i>	<i>расходный ордер</i>
<i>платежка</i>	<i>платежное поручение</i>
<i>безнал (по безналу)</i>	<i>безналичный расчет</i>
<i>нал</i>	<i>наличные деньги</i>
<i>кадровик</i>	<i>работник отдела кадров</i>
<i>оптовик</i>	<i>оптовый покупатель</i>

20. Почему в деловом телефонном разговоре следует избегать таких выражений, как «Я не знаю», «Мы не сможем этого сделать», «Подождите секундочку, я скоро вернусь», «Подождите секундочку, я узнаю», «Нет!» (в начале предложения), «Все обедают», «Никого нет», «Перезвоните» (без объяснения причин)?

21. Известно, что стандартизированные формулы, клише составляют наиболее яркую и очевидную черту официально-делового стиля. Чем объясняется большая степень стандартизованности средств выражения, присущая официально-деловому стилю? Приведите не менее 10 стандартизированных формул, клише, используемых в официально-деловом стиле.

22. Выберите необходимое по смыслу слово и объясните Ваш выбор: (Этикетные, этические) нормы не позволяли ему брать котлету руками. (Референт, рефери) подбежал к месту предполагаемого падения.3.

Этот (абонент, абонемент) дает вам право на посещение бассейна в течение трех месяцев.

23. Прочитайте фрагмент научной статьи Баженова Ю.К., Веснина В.Р. «Предпринимательство: попытка осмысления с современных позиций», в котором предложения пронумерованы и расположены в неверном порядке, необходимо восстановить логическую последовательность фрагментов.

(1) Ещё в римском праве предпринимательство рассматривалось как занятие, дело, деятельность, а под предпринимателем подразумевался

человек, ведущий общественное строительство.

(2) Если обобщить современные высказывания множества авторов о предпринимательстве, то его определение сводится к инициативной деятельности, направленной на организацию ресурсов с целью получения прибыли от производства и/или продажи товаров, оказания услуг, связанных с риском их потери и имеющей целью извлечение выгоды для лица, ее осуществляющего.

(3) Развитие предпринимательства является одной из наиболее обсуждаемых проблем нашего времени.

(4) Первым российским автором, исследовавшим предпринимательство, называют И.Т. Посошкова, подготовившего в 1724 г. свой знаменитый труд – «Книгу о скудости и богатстве», который был издан лишь в 1840 году.

24. Отредактируйте предложения с деепричастными оборотами, где необходимо, заменяя их придаточными предложениями или устойчивыми оборотами. Прокомментируйте необходимость коррекции.

1) Ссылаясь на нашу договоренность, платеж будет произведен через инкассо. 2) Отвечая на Ваше письмо относительно финансового положения компании, нами была собрана следующая информация. 3) Принимая во внимание наше длительное сотрудничество, товар будет поставлен Вам со скидкой 5%. 4) Подписывая договор, оплата гарантируется. 5) Направляя на рассмотрение данный вопрос, нам необходимо увеличение годового фонда минимум на сорок тонн. 6) Однажды одевшись в "Рибок", вам не захочется покупать спортивную одежду других фирм. 7) Записываясь на прием в городскую администрацию, гражданам выдаются пропуска.

25. Перепишите словосочетания, раскрывая скобки. Прокомментируйте выбор той или иной падежной формы.

Приехать по (окончание института); возвратиться по (завершение строительства); приступить к обязанностям по (истечение срока стажировки); зарегистрироваться по (приезд в город); выспаться по (прилёт домой); поступать вопреки (совет); действовать согласно (приказ); совершенствовать формы ведения хозяйства по мере (развитие демократии и рыночных отношений);

отложить решение впредь до (выяснение обстоятельств дела).

Задания 3-го типа

Задание 1. Отредактируйте текст заявления.

*Директору фирмы
“Заря”
Афанасьеву Ю.П.
От Комова С.П.*

Заявление.

Настоятельно прошу Вас дать мне отгул на 28.12.2008 в связи с причинами личного характера.

24.12.2020

Комов С. П.

Задание 2. Составьте словосочетания с данными предлогами, характерными для официально-делового стиля, обращая внимание на необходимый падеж имен существительных:

В целях, в отношении, на предмет, в силу, в связи, в соответствии, по линии, в течение, во избежание, на основании, в счет, в порядке.

Задание 3.

Компания получила письмо от клиентов, и неопытному начальнику отдела сбыта было поручено написать **письмо-ответ (с отказом)**. Прочитайте составленный им документ и отредактируйте его в соответствии с требованиями, предъявляемыми к документам.

Наша компания получила Ваше письмо с предложением об изменении срока поставки копировального оборудования. Скажем сразу: Вашу просьбу мы выполнить не можем, ввиду невозможности наших деловых партнёров привезения его на склад. Следовательно, оборудование будет поставлено вам только в срок, указанный ранее в договоре.

Искренне Ваш,

Начальник отдела сбыта Иванов Д.В.

Задание 4. Составьте план выступления по данному тексту, выделив вступление, основную часть и заключение.

«Красноречие – это искусство говорить так, чтобы те, к кому мы обращаемся, слушали не только без труда, но и с удовольствием, и чтобы, захваченные темой и подстрекаемые самолюбием, они захотели в неё вникнуть. Стало быть, оно состоит в умении установить связь между умами и сердцами наших слушателей и нашими собственными мыслями и словами, а это значит, что, прежде всего, мы должны хорошо изучить человеческое сердце, знать все его пружины, только тогда наша речь

дойдет до него и его убедит. Поставим себя на место тех, кто нас слушает, и проверим на самих себе, верна ли избранная нами форма, гармонирует ли она с темой, производит ли на собравшихся такое впечатление, что они не в силах ей противостоять. Надо, по возможности, сохранять простоту и естественность, не преувеличивать мелочей, не преуменьшать значительного. Форма должна быть изящна, она должна соответствовать содержанию и заключать в себя только необходимое» (Блез Паскаль)

Задание 5. Выберите из приведённых ниже словосочетания и предложений те, который относится к разговорному стилю. Составьте предложения с двумя словосочетаниями, часто используемыми в официально-деловом стиле.

Социальные процессы, представить объяснительную записку, вещество самопроизвольно загрязняется, математическая обработка данных, впечатляющий форум, давить на нервы, настоящим подтверждаю, характеристика прилагается, величественное сооружение, борьба за равноправие, статистические данные, Пенсионный фонд России, купить тушёнку, вопить без остановки, шахтёрская столица края, ранняя диагностика рака, геном человека, найти отклик в душах людей.

Задание 6. Составьте текст заявления о предоставлении Вам академического отпуска со всеми необходимыми реквизитами.

Задание 7. Исправьте предложения, постройте их в соответствии с нормами официально-делового стиля

- 1. Я опоздал на пару по русскому из-за пробок на дорогах.*
- 2. Пусть пока до начала сентября 2020 года исполняет обязанности заместителя директора Петров И. А.*
- 3. Улик не нашлось, поэтому суд не стал рассматривать уголовное дело.*
- 4. Не могу прийти на занятия 12 мая в этом году, мне надо участвовать в соревновании в другом городе.*
- 5. По итогам уголовного дела три чиновника администрации Саратова, в том числе заместитель главы администрации, угодили за решетку за взяточничество.*

Задание 8. Назовите использованные в приведённых ниже примерах полемические уловки или логические ошибки/манипуляции (подмена тезиса, усиление тезиса, утрированный контрпример, «подмазывание аргумента», аргумент к публике, изоляция, подмена возможностей, псевдопричинная связь, аргумент к человеку и т. п.) и предложите эффективный способ их отражения:

- 1. Вы, как человек умный, не станете отрицать того факта, что*

моё предложение правильное.

2. Любой здравомыслящий человек поддержит мою, а не Вашу позицию.

3. И Вы, далекий от науки человек, пытаетесь что-то доказать.

4. А: По моему мнению, Временное Правительство (вариант — теперешний состав правительства) совершенно непригодно для управления страной.

Б: Что же, значит, по вашему мнению, надо опять вернуть Николая и Распутина?

5. Б. Ах, как я устала!

В. Но ведь сегодня же вам не пришлось много работать. Занавеси приделала Х. За покупками ходила Ф.

Б. А! Так ты называешь меня дармоедкой! Значит, я, по-твоему, дармоедка!

6. Как Вы могли так оценить мою презентацию? Я работал над ней день и ночь, не покладая рук!

7. Он получил премию и заболел. Не нужно было выдавать ему деньги.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Основы российской государственности»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	8
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	20
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	45
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	48

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Основы российской государственности» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955, с проектом концепции учебно-методического комплекса модуля «Основы российской государственности», рекомендованным Министерства образования и науки Российской Федерации от 21.04.2023 № МН-11/1516-ПК.

Дисциплина «Основы российской государственности» призвана способствовать обозначению системного и своевременного ответа на актуальные вызовы образовательной и социальной политики российского государства через формирование необходимых условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе общепринятых ценностей и норм поведения, а также через формирование у обучающихся развитого чувства гражданственности и патриотизма.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы российской государственности» включена в учебный план ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат) в качестве дисциплины обязательной части ООП (1 курс, 2 семестр).

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся системы знаний, навыков и компетенций, а также ценностей, правил и норм поведения, связанных с осознанием принадлежности к российскому обществу, развитием чувства патриотизма и гражданственности, формированием духовно-нравственного и культурного фундамента развитой и цельной личности, осознающей особенности исторического пути российского государства, самобытность его политической организации и сопряжение индивидуального достоинства и успеха с общественным прогрессом и политической стабильностью своей Родины.

Задачи дисциплины:

- представить историю России в её непрерывном цивилизационном измерении, отразить её наиболее значимые особенности, принципы и актуальные ориентиры;

- раскрыть ценностно-поведенческое содержание чувства гражданственности и патриотизма, неотделимого от развитого критического мышления, свободного развития личности и способности независимого суждения об актуальном политико-культурном контексте;

- рассмотреть фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием российской цивилизации, представить их в актуальной и значимой перспективе, воспитывающей в гражданине гордость и сопричастность своей культуре и своему народу;

- представить ключевые смыслы, этические и мировоззренческие доктрины, сложившиеся внутри российской цивилизации и отражающие её многонациональный, многоконфессиональный и солидарный (общинный) характер;

- рассмотреть особенности современной политической организации российского общества, природу и специфику его трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений российского государства и общества в федеративном измерении;

- исследовать наиболее вероятные внешние и внутренние вызовы, стоящие перед российской цивилизацией и её государственностью в настоящий момент, обозначить ключевые сценарии её перспективного развития;

- обозначить фундаментальные ценностные принципы (константы) российской цивилизации (единство многообразия, суверенитет (сила и доверие), согласие и сотрудничество, любовь и ответственность, созидание и развитие), а также связанные между собой ценностные ориентиры российского цивилизационного развития (такие как стабильность, миссия, ответственность и справедливость).

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- осознавать современную российскую государственность и актуальное политическое устройство страны в широком культурно-ценностном и историческом контексте, воспринимать непрерывный характер отечественной истории и многонациональный, цивилизационный вектор её развития;

- воспринимать и разделять зрелое чувство гражданственности и патриотизма, чувствовать свою принадлежность к российской цивилизации и российскому обществу, воспринимать свое личностное развитие сквозь призму общественного блага и релевантных для человека морально-нравственных ориентиров;

- участвовать в формировании и совершенствовании политического уклада своей Родины, принимать и разделять ответственность за происходящее в стране, осознавать значимость своего гражданского участия и перспективы своей самореализации в общественно-политической жизни;

- развить в себе навык критического мышления и независимого суждения, позволяющего совершенствовать свои академические и исследовательские компетенции даже в соотнесении с резонансными и суггестивными проблемами и вызовами;

- сформировать у себя способность к внимательному, объективному и цельному анализу поступающей общественно-политической информации, умение проверять различные мнения, позиции и высказывания на достоверность, непротиворечивость и конвенциональность;

- усовершенствовать свои навыки личной и массовой коммуникации, развить в себе способность к компромиссу и диалогу, уважительному принятию национальных, религиозных, культурных и мировоззренческих особенностей различных народов и сообществ;

- уверенно владеть ключевой информацией о политическом устройстве своей страны, своего региона и своей местности, сформировать компетенции осознанного исторического восприятия и политического анализа;

- сформировать у себя способность к агрегированию и артикуляции активной гражданской и политической позиции, выработать ценностно значимый навык вовлеченности в общественную жизнь и неравнодушной сопричастности (эмпатии) ключевым проблемам своего сообщества и своей Родины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной

программой.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Иметь представление:

- о цивилизационном характере российской государственности, её основных особенностях, ценностных принципах и ориентирах;
- о ключевых смыслах, этических и мировоззренческих доктринах, сложившихся внутри российской цивилизации и отражающих её многонациональный, многоконфессиональный и солидарный (общинный) характер;
- о наиболее вероятных внешних и внутренних вызовах, стоящих перед лицом российской цивилизации и её государственностью в настоящий момент, ключевых сценариях перспективного развития России.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			должен знать	должен уметь	должен иметь практический опыт	
Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5	УК-5.4. Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям	УК-5.4.1 - особенности современной политической организации российского общества, каузальную природу и специфику его актуальной трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений российского государства и общества в федеративном измерении;	УК-5.4.2 - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям;		<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-5.5. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп		УК-5.5.2 - находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и	УК-5.5.3 - самостоятельного критического мышления.	

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			должен знать	должен уметь	должен иметь практический опыт	
				традициях различных социальных групп;		
		УК-5.6. Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира	УК-5.6.1 - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе;	УК-5.6.2 - проявлять в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира		
		УК-5.7. Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера	УК-5.7.1 - фундаментальные ценностные принципы российской цивилизации (такие как многообразие, суверенность, согласие, доверие и созидание), а также перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития (такие как стабильность, миссия, ответственность и справедливость)		УК-5.7.3 - осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции; - аргументированного обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера; - развитого чувства гражданственности и патриотизма,	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)								Самостоятельная работа обучающихся	Форма ТКУ Форма ПА/ балл
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки	
Тема 1. Что такое Россия	4									
Тема 1.1. Современная Россия: цифры и факты, достижения и герои										
Тема 1.2. Многообразие российских регионов		2							1	Деловая игра/5
Тема 1.3. Испытания и победы России		2							1	Групповая дискуссия/3
Тема 1.4. Герои страны, герои народа		2							1	Групповая дискуссия/3
Тема 2. Российское государство-цивилизация	4									
Тема 2.1. Цивилизационный подход: возможности и ограничения										
Тема 2.2. Философское осмысление России как цивилизации										
Тема 2.3. Применимость и альтернативы цивилизационного подхода		1	2						1	Групповая дискуссия/3
Тема 2.4. Российская цивилизация в академическом дискурсе			2						1	Групповая дискуссия/3
Тема 3. Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации	4									
Тема 3.1. Мировоззрение и идентичность										
Тема 3.2.										

Мировоззренческие принципы (константы) российской цивилизации										
Тема 3.3. Ценностные вызовы современной политики	2								1	Групповая дискуссия/3
Тема 3.4. Концепт мировоззрения в социальных науках	2								1	Групповая дискуссия/3
Тема 3.5. Системная модель мировоззрения	2								1	Групповая дискуссия/3
Тема 3.6. Ценности российской цивилизации	2								1	Групповая дискуссия/3
Тема 3.7. Мировоззрение и государство	2								1	Групповая дискуссия/3
Тема 4. Политическое устройство России	3									
Тема 4.1. Конституционные принципы и разделение властей										
Тема 4.2. Стратегическое планирование: национальные проекты и государственные программы										
Тема 4.3. Власть и легитимность в конституционном преломлении	2								1	Дебаты/3
Тема 4.4. Уровни и ветви власти	2								1	Групповая дискуссия/3
Тема 4.5. Планирование будущего: государственные стратегии и гражданское участие	2								1	Деловая игра/5
Тема 5. Вызовы будущего и развитие страны	3									
Тема 5.1. Актуальные вызовы и проблемы развития России										



Тема 5.2. Сценарии развития российской цивилизации		2								1	Дебаты/3
Тема 5.3. Россия и глобальные вызовы		2								1	Деловая игра/5
Тема 5.4. Внутренние вызовы общественного развития		2									Проектная работа/3
Тема 5.5. Образы будущего России		2								1	Групповая дискуссия/3
Тема 5.6. Ориентиры стратегического развития		2								1	Дебаты/3
Всего:	18	36								18	100 (60 ТКУ + 40 ПА)
Контроль, час	-										Зачет (40 из 100)
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Что такое Россия

Ключевые особенности России: география, ресурсы, экономика. Население, культура, религии и языки. Современное положение российских регионов. Достижения, открытия и свершения российского народа, выдающиеся представители – герои. Состав субъектов Российской Федерации. Многонациональная отечественная культура. Политическая многомерность российской политики (федеративное единство). Беспрецедентная территориальная протяженность. Часовые зоны. Климатические пояса (по Кёппену). Природное богатство. Природные ресурсы Крупнейшее по объему воды пресноводное озеро. Выдающиеся сооружения и объекты инфраструктуры Москвы и Санкт Петербурга. Мосты символ города Владивостока.

Тема 1.1. Современная Россия: цифры и факты, достижения и герои

Многонациональная российская культура. Религии. Современное искусство, Литература. Кинематограф. Музыка. Гербы важнейших городов страны. Длиннейшая в мире железнодорожная магистраль Транссиб. Атомный и космический проекты. Множество важнейших научных открытий и технических изобретений России. К Богатые добывающие регионы Сибири. Современное социально-экономическое развитие страны. Выдающиеся политические и государственные деятели (а), выдающиеся ученые (б), выдающиеся деятели культуры (в) и выдающиеся образцы служения и самопожертвования во имя Родины (г). К примеру, в Дагестане по: род Тарковских (а), Амир Амаев (б), Расул Гамзатов (в), Магомед Нурбагандов (г), а в Приморском крае – Юрий Скоков (а), Игорь Тамм (б), семья Лагутенко (в), Владимир Баньковский (г). Испытания российским народом. Победы исторические. Географические катастрофы стихийные бедствия. Вторжение Наполеона. Крымская война. Великая Отечественная Война.

Тема 1.2. Многообразие российских регионов

Многообразие регионов России: природно-географическое. Площадь России. Население России. Особенность культур. Европейская часть России граничащий с Европой. Включает в себя: Центральный, Северо-Западный, Южный и Дальневосточный федеральные округа. Сибирский регион занимает большую часть восточной части России простирается от Урала до Тихого океана и включает в себя регионы, как Сибирский, Уральский и Дальневосточный федеральные округа. Уральский регион находится на границе Европы и Азии и включает в себя Уральские горы. Крупные промышленные города Челябинск, Пермь и Екатеринбург. Северный Кавказ с Грузией, Азербайджаном и Каспийским морем. Махачкала, Владикавказ и Грозный. Северо-Запад включает в себя Северо-Западный и Центральный федеральные округа

входят города, Санкт-Петербург, Калининград, Псков и Вологда. Дальний Восток России включает в себя федеральные округа, Дальневосточный и Сибирский города, Владивосток, Хабаровск и Комсомольск-на-Амуре.

Тема 1.3. Испытания и победы России

Монгольское нашествие на Русь и ее герои, знаменитые сражения. Смутное время. Выдающиеся личности в истории России. Главные победы России. Победа в Отечественной войне 1812 года, и ее герои. Победа в Великой Отечественной войне 1945 года и ее герои. Крым. Донбасс. Выдающиеся ученые и их открытия.

Тема 1.4. Герои страны, герои народа

Роль личности в российской истории. Герои России: общегосударственное и региональное. Выдающиеся политические и государственные деятели, выдающиеся ученые, выдающиеся деятели культуры и выдающиеся образцы служения и самопожертвования во имя Родины. От опыта прошлого к героизму современности. Герои настоящего. Ключевых испытаний, пережитых Россией, и побед, одержанных российским обществом. Исторические, географические причины вызовов.

Тема 2. Российское государство-цивилизация

Перспективы применения цивилизационного подхода в анализе стадий развития человеческих сообществ и «государства-цивилизации», «государства-нации». Предыстория и стройматериал. Средневековая Русь: разобщение — завоевание — консолидация. Иван III. Прорыв к государству-цивилизации. Вызовы XVI–XVII вв.: от Ивана Грозного к Смуте. От царства к империи: угрозы и заимствования. Просвещенный абсолютизм и цивилизованная Россия. В поисках особой миссии России. Успехи и неудачи. Империя. Испытание Реформой. От реформ к коллапсу. Особенности цивилизационного развития России: история многонационального общества, перехода от имперской организации к федеративной, Роль и миссия России в работах различных отечественных и зарубежных философов, историков, политиков, деятелей культуры.

Тема 2.1. Цивилизационный подход: возможности и ограничения

Понятие цивилизации. Виды цивилизаций. Ключевые принципы цивилизации, основания цивилизационного размежевания, различные исторические формы существования цивилизаций. Плюсы и минусы цивилизационного подхода. Цивилизационный подход как методология исследования общественных процессов. Цивилизационный подход и его базовые категории (цивилизация, прогресс, стадии развития, цикличность, «столкновение цивилизаций», многополярность, детерминизм, релятивизм, глобализация, «евразийство»). Цивилизационный подход и другие научные парадигмы (формационный подход, национализм, социальный конструкционизм).

Тема 2.2. Философское осмысление России как цивилизации

Россия – цивилизация. Национальные политические традиции. Монархия и тирания. Аристократия и олигархи. Демократия и охлократии. Ценностные константы российской цивилизации (единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие). Миссия цивилизационного развития России в работах отечественных философов, историков, юристов, политиков, деятелей культуры. Историко-политические основания российской цивилизации (консерватизм, коммунитаризм, солидаризм и космизм российской религиозной философии). Цивилизационный транзит России: от родоплеменной и феодальной раздробленности к имперско-цивилизационному проекту и федеративно-цивилизационному типу. Роль цивилизационного фактора в интеграционных проектах. Аккультурационные практики (гражданская идентичность, государственный патриотизм, формирование институтов социализации и соответствующей политики памяти. Политико-философское сопровождение цивилизационного развития. Россия и цивилизационные образования современности (китайский, индийский, персидско-иранский, тюркский, ибероамериканский). Треки межкультурного взаимодействия, партнерство и соперничество цивилизаций. Глобализация и цивилизация. Риски глобального развития для российской цивилизации.

Тема 2.3. Применимость и альтернативы цивилизационного подхода

Ключевые принципы цивилизации (длительное историческое развитие, преемственная целостность политической и моральной философии, значительное культурное и социально-экономическое влияние, отдельные системы мировоззрений), основания цивилизационного размежевания (военные, географические, религиозные и пр.), Сторонники мирового и российского цивилизационного подхода (А.С. Хомяков, Н.Я. Данилевский, К.Н. Леонтьев, В.И. Ламанский, Н.С. Трубецкой, П.Н. Савицкий, Л.Н. Гумилев, А.С. Панарин, В.Л. Цымбурский, А.В. Коротаев, Ф. Гизо, А. Тойнби, О. Шпенглер, С. Хантингтон).

Тема 2.4. Российская цивилизация в академическом дискурсе

Роль цивилизационного фактора в интеграционных проектах. Аккультурационные практики (гражданская идентичность, государственный патриотизм, формирование институтов социализации и соответствующей политики памяти. Политико-философское сопровождение цивилизационного развития.

Тема 3. Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации

Понятие мировоззрения. Теория вопроса и смежные научные концепты. Мировоззрение как функциональная система. Мировоззренческая система российской цивилизации.

Представление ключевых мировоззренческих позиций и понятий, связанных с российской идентичностью, в историческом измерении и в контексте российского федерализма. Значение коммуникационных практик и государственных решений в области мировоззрения (политика памяти, символическая политика и пр.) Концепты: «культура», «культурный код», «традиция», «ментальность» («менталитет»), «идеология» и «идентичность». Труды зарубежных и отечественных ученых. Исследовательский проект пятиэлементной «системной модели мировоззрения». «Миф» и «Псевдомиф», «Ценности» и «Убеждения Проблема Другого», «Иерархия потребностей Введение в понятийный аппарат - «миф» и «псевдомиф», «ценности» и «убеждения», «проблема Другого», «иерархия потребностей». Различные компоненты мировоззрения - онтология, гносеология, антропология, телеология, аксиология). Направления государственной политики в области мировоззрения – символическая политика, политика памяти, историческая политика, культурная и национальная политика.

Компоненты мировоззрения: онтологический, гносеологический, антропологический, телеологический, аксиологический, Важные направления государственной политики в области мировоззрения – символической политикой, политикой памяти, исторической политикой, культурной и национальной политикой.

Тема 3.1. Мировоззрение и идентичность

Введение в академический дискурс и ознакомление с базовыми теоретико-методологическими основаниями исследования мировоззрения. Ключевые культурологические и социологические концепты, системное представление о мировоззрении. Концепты - «культура» и «культурный код», «традиция», «ментальность» («менталитет»), «идеология» и «идентичность». Современные концепции мировоззрения, представленным в трудах зарубежных и отечественных ученых. Концепции мировоззрения (А.Ф. Лосев, В.К. Шрейбер, М. Кирни, Л. Апостель, К.П. Шуртаков). Стратегии активности государства в сферах: социализация и политическая социализация граждан, символическая и культурная политика, политика памяти и историческая политика, национальная политика и политика в области идентичности.

Тема 3.2. Мировоззренческие принципы (константы) российской цивилизации

Константы российской цивилизации набор мировоззренческих принципов: Патриархальность: Российская культура. Общество Традиции. Патриархальность. Семья. Род. Нация. Религиозность. Коллективизм. Терпимость к различным культурам, религиям и мнениям. Имперский менталитет. Славянский дух. Патриотизм: любовь к Родине и готовность защищать ее интересы являются важными ценностями.

Пятиэлементная «системная модель мировоззрения» – человек, семьи, общества, государства и страны. Пентабазис и ценностные приоритеты России.

Тема 3.3. Ценностные вызовы современной политики

Знакомства с специализированной активностью государственных и политических структур в таких сферах, как: социализация и политическая социализация граждан, символическая и культурная политика, политика памяти и историческая политика, национальная политика и политика в области идентичности. Самостоятельная картина мира и история особого мировоззрения российской цивилизации. Ценностные принципы (константы) российской цивилизации: единство многообразия (1), сила и ответственность (2), согласие и сотрудничество (3), любовь и доверие (4), созидание и развитие (5). Отражение ценностных принципов российской цивилизации в актуальных социологических данных и политических исследованиях.

Тема 3.4. Концепт мировоззрения в социальных науках

Мировоззрение: система ценностей, убеждений, представлений и взглядов на мир, которая формируется у человека под влиянием его социальной среды, культурной традиции, личного опыта, а также образования и индивидуальных особенностей личности. Основные концепции мировоззрения в социальных науках: психологический, философский, социологический, культурологический, антропологический подходы к мировоззрению.

Тема 3.5. Системная модель мировоззрения

Системная модель мировоззрения: представление о мире и месте человека в нем. Аспекты жизни — философские, этические, культурные, религиозные, научные и другие. Каждый из этих аспектов является элементом системы, который взаимодействует с другими элементами и влияет на их развитие и функционирование. Представление ключевых элементов системной модели мировоззрения «человек — семья — общество — государство — страна» и её репрезентации «символы — идеи и язык — нормы — ритуалы — институты». Мировоззрение как динамичная система. Риски мировоззренческой системы.

Тема 3.6. Ценности российской цивилизации

Принцип солидарности. Коммунитарность и всеединство. Соборность. «Россия и Европа» Н. Я. Данилевский. Философские взгляды. Идеал А. С. Хомякова (1804–1860). Учение о соборности В. С. Соловьев (1853–1900), С. Н. Трубецкой (1862–1905). И. В. Киреевский (1806–1856). П. А. Кропоткин (1842–1921). Консерватизм Н. Н. Страхов (1828–1896). «Истоки и смысл русского коммунизма». Коммунизм. «Вместо Третьего Рима» Н. А. Бердяев. Политические формы. Парламентаризм К. П. Победоносцев (1827–1907). «Народ-богоносец» Ф. М. Достоевский (1821–1881). Русское преемство от Византии К. Н. Леонтьев (1831–1891). Идеология коммунизма (В. И. Ленин). «Истоки и смысл русского коммунизма». Геополитические аспекты осмысления мировой роли России нашли отражение в рамках теории евразийства. Единство. Честь. Достоинство. Россия — Третий Рим.

Тема 3.7. Мировоззрение и государство

Мировоззрение: совокупность философских, социальных, религиозных и этических убеждений. Определяют отношение человека к миру и его месту в нем. Государство выполняет функции по обеспечению безопасности, порядка и благополучия граждан в определенной территории. Существует тесная связь между мировоззрением и государством. Мировоустройство: представление как должен выглядеть идеальный мир.

Тема 4. Политическое устройство России

Основы конституционного строя России. Принцип разделения властей и демократия. Российский федерализм. Особенности современного российского политического класса. Генеалогия ведущих политических институтов, их история причины и следствия их трансформации. Уровни организации власти в РФ. Институт президентства. Исполнительная власть. Представительные органы. Судебная власть. Местное самоуправление. Политические партии и иные общественные объединения. Законотворчество. Государственные проекты и их значение (ключевые отрасли, кадры, социальная сфера). Институт стратегического планирования. Политическая система России. Способы развития Российской Федерации.

Тема 4.1. Конституционные принципы и разделение властей

Разделение властей (законодательной, исполнительной и судебной). Государственный суверенитет и независимость, Социальная справедливость, равенство перед законом и защита прав человека и гражданина, демократические процедуры принятия решений, ответственность власти перед народом, правовое государство, свобода совести, слова и собраний. Независимость судебной власти.

Тема 4.2. Стратегическое планирование: национальные проекты и государственные программы

Приоритетное долгосрочное развитие страны. Важный инструмент государственного управления: Стратегическое планирование национальных проектов и государственных программ, который позволяет определить приоритетные направления развития страны, обеспечить эффективное использование ресурсов и достижение поставленных целей.

Тема 4.3. Власть и легитимность в конституционном преломлении

Государственную власть в Российской Федерации осуществляют Президент Российской Федерации, Федеральное Собрание (Совет Федерации и Государственная Дума), Правительство Российской Федерации, Суды Российской Федерации. Государственная власть в субъектах Российской Федерации.

Тема 4.4. Уровни и ветви власти

Государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную.

Органы законодательной, исполнительной и судебной власти самостоятельны. Тем самым конституционно закреплено признание принципа разделения властей

Тема 4.5. Планирование будущего: государственные стратегии и гражданское участие.

Государственный суверенитет. Национальный суверенитет. Народный суверенитет. Ценностная основа стратегического планирования. Существующие государственные и национальные проекты долгосрочного развития страны. Актуальные документы российского стратегического планирования (Стратегия национальной безопасности, Концепция внешней политики и пр.) Перспективы существующих национальных проектов и программа для молодежи. Новое качество суверенного состояния государства с 2014 года. Суверенная демократия как политическая система России. Проблема идеологического обеспечения суверенитета. Суверенная демократия как политическая система России.

Тема 5. Вызовы будущего и развитие страны

Глобальные тренды и особенности мирового развития. Техногенные риски, экологические вызовы и экономические шоки. Политические вызовы современности. Суверенитет страны и его место в сценариях перспективного развития мира и российской цивилизации. Ценностные ориентиры для развития и процветания России.

Солидарность, единство и стабильность российского общества в цивилизационном измерении. Стремление к компромиссу, альтруизм и взаимопомощь как значимые принципы российской политики.

Сценарии будущего России. Ответственность и миссия как ориентиры личностного и общественного развития. Справедливость и меритократия в российском обществе. Представление о коммунитарном характере российской гражданственности, неразрывности личного успеха и благосостояния Родины.

Тема 5.1. Актуальные вызовы и проблемы развития России

Актуальные проблемы современного мира и их значимость для России. Роль ценностных оснований российского общества в преодолении вызовов. Глобальные проблемы «естественного» характера: климатические, экологические проблемы, нехватка пресной воды и доступного продовольствия, энергетический дефицит. Ресурсный потенциал России как преодоление глобальной рискогенности. Предложения России по минимизации рисков и вызовов. Глобальные проблемы техногенного характера: неочевидные сценарии развития цифровых технологий, «искусственного интеллекта», цифровое неравенство и «сетевой феодализм», «надзорный капитализм. Роль и значение потенциала России в цифровизации общества (решения, предприятия). Экономические кризисы. Политические вызовы современности: популизм, неадекватная рационализация и квантификации управления, утрата культурной преемственности, провал

мультикультурных практик идентичности. Потенциал и перспективы России в преодолении политических рисков.

Тема 5.2. Сценарии развития российской цивилизации

Сценарии развития России. Ценностная основа формирования и восприятия сценариев будущего. Будущее страны как воплощения идентичных для России ценностей. Суверенитет страны и его место в сценариях перспективного развития мира и российской цивилизации. Стабильность, миссия, ответственность и справедливость как ценностные ориентиры для развития и процветания России. Солидарность, единство и стабильность российского общества в цивилизационном измерении. Стремление к компромиссу, альтруизм и взаимопомощь как значимые принципы российской политики. Ответственность и миссия как ориентиры личного и общественного развития. Коммунитарном характере российской гражданственности, неразрывности личного успеха и благосостояния Родины. Риски пессимистично-проблемного сценария. Роль и ответственность молодежи в создании устойчивого будущего страны.

Тема 5.3. Россия и глобальные вызовы

Глобальные проблемы «естественного» характера: климатические и экологические проблемы (антропогенное изменение климата). Международный терроризм. Распространение оружия массового уничтожения. Противодействие локальным и внутренним конфликтам. Проблема наркотрафика. Построение эффективной системы внутренней и международной системы информационной безопасности.

Тема 5.4. Внутренние вызовы общественного развития

Развитие экономики, формирование политической, правовой и культурной системы России. Социально-экономическое развитие страны. Государственной власти. Стратегии: национальной безопасности, научно-технологического развития. Несправедливость окружающего мира и отсутствие в нем достаточной солидарности. Атомизация и квантификация. Утрата мотива ответственности.

Тема 5.5. Образы будущего России

Сохранение населения. Здоровье и благополучие людей. Стремлении к светлому и гармоничному будущему для новых поколений. Возможность для самореализации и развития талантов. Комфортная и безопасная среда для жизни. Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство. Цифровая трансформация. Определение места России в системе международных отношений. Образ единого пространства. Государственный флаг. Герб. Возвращение четырех регионов ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской. Волонтеры истории. Условия для рождения и воспитания детей. Защита прав женщин и детей.

Тема 5.6. Ориентиры стратегического развития

Государственные программы и национальные проекты. Ценностные ориентиры. Национальные проекты: «Демография»,

«Образование», «Здоровье», «Экология», «Цифровая экономика», «Малое и среднее предпринимательство», «Культура», «Большая Волга», «Наука», «Доступное и комфортное жилье». Развитие нефтегазовой и других отраслей экономики. Национальная стратегия модернизации системы образования. Привлечение молодых специалистов в науку. Связанность территории Российской Федерации за счет создания интеллектуальных транспортных и телекоммуникационных систем. Удержания лидерских позиций в создании международных транспортно-логистических систем, освоении и использовании космического и воздушного пространства. Мирового океана. Арктики и Антарктики.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, ситуационные практикумы, деловые игры, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт. Желательно делать пометки, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по подготовке к проектной работе

Для подготовки проекта необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки проекта:

1. Выбрать тему проекта.
2. Четко сформулировать цель и задачи проекта.
3. Отобрать необходимую информацию для подготовки проекта.
4. Распределить обязанности в рамках подготовки проекта.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации проекта.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда.

Практические советы по подготовке презентации проекта:

- готовьте отдельно: печатный текст, слайды (10-15), раздаточный материал;

- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего;
- план сообщения о проекте;
- краткие выводы из всего сказанного;
- список использованных источников.

Защита проекта – выступление перед аудиторией с целью раскрыть содержание проекта и убедить слушателей в его значимости.

Материалы при подготовке проекта должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в выступлении. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над выступлением включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в содержании проекта;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре выступления и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи проекта;
- современную оценку предмета изложения, краткое изложение содержания проекта;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть проекта, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались проектом. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении групповой дискуссии

Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся, обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Для проведения групповой дискуссии все обучающиеся, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Для проведения дискуссии необходимо:

1. Выбрать тему дискуссии, ее может предложить, как преподаватель, так и студенты.
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.
3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.
4. Подобрать литературу.
5. Выписать тезисы.
6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении деловой игры

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступать к участию в деловой игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения деловой игры, критериях оценки

действий участников игры;

– получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию;

По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении дебатов

Дебаты – современная педагогическая технология, представляющая собой особую форму дискуссии, которая проводится по определенным правилам. В то же время, дебаты – целенаправленный и упорядоченный, структурированный обмен идеями, суждениями, мнениями.

Дебаты представляют собой эффективное средство для развития обучающихся, формирования у них компетенций, необходимых и полезных для успешной жизнедеятельности в условиях современного общества, в частности компетенции связанной с коммуникацией.

Использование данной технологии способствует так же развитию ораторских способностей, расширению общекультурного кругозора, развитию интеллектуальных способностей, развитию исследовательских и организаторских навыков, развитию творческих качеств, формированию гражданской позиции и навыков жизнедеятельности в обществе.

Подготовка к дебатам и участие в них предполагает:

- активное включение самого обучающегося в поисковую учебно-познавательную деятельность, организованную на основе внутренней мотивации;
- организацию совместной деятельности, партнерских отношений обучающихся и обучаемых; их включение в педагогически целесообразные воспитательные отношения в процессе учебной деятельности;
- обеспечение диалогического общения не только между преподавателем и обучающимися, но и между обучающимися в процессе добывания новых знаний.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Что такое Россия</i>	Ключевые особенности России: география, ресурсы, экономика. Население, культура, религии и языки. Современное положение российских регионов. Достижения, открытия и свершения российского народа, выдающиеся представители – герои. Состав субъектов Российской Федерации. Многонациональная	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в деловой игре Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	отечественная культура. Политическая многомерность российской политики (федеративное единство). Беспрецедентная территориальная протяженность. Часовые зоны. Климатические пояса (по Кёппену). Природное богатство. Природные ресурсы Крупнейшее по объему воды пресноводное озеро. Выдающиеся сооружения и объекты инфраструктуры Москвы и Санкт Петербурга. Мосты символ города Владивостока.		
<i>Тема 1.1. Современная Россия: цифры и факты, достижения и герои</i>	Многонациональная российская культура. Религии. Современное искусство, Литература. Кинематограф. Музыка. Гербы важнейших городов страны. Длиннейшая в мире железнодорожная магистраль Транссиб. Атомный и космический проекты. Множество важнейших научных открытий и технических изобретений России. к Богатые добывающие регионы Сибири. Современное социально-экономическое развитие страны. Выдающиеся политические и государственные деятели (а), выдающиеся ученые (б), выдающиеся деятели культуры (в) и выдающиеся образцы служения и самопожертвования во имя Родины (г). К	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в деловой игре Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	примеру, в Дагестане по: род Тарковских (а), Амир Амаев (б), Расул Гамзатов (в), Магомед Нурбагандов (г), а в Приморском крае – Юрий Скоков (а), Игорь Тамм (б), семья Лагутенко (в), Владимир Баньковский (г). Испытания российским народом. Победы исторические. Географические катастрофы стихийные бедствия. Вторжение Наполеона. Крымская война. Великая Отечественная Война.		
<i>Тема 1.2. Многообразие российских регионов</i>	Многообразие регионов России: природно-географическое. Площадь России. Население России. Особенность культур. Европейская часть России граничащий с Европой. Включает в себя: Центральный, Северо-Западный, Южный и Дальневосточный федеральные округа. Сибирский регион занимает большую часть восточной части России простирается от Урала до Тихого океана и включает в себя регионы, как Сибирский, Уральский и Дальневосточный федеральные округа. Уральский регион находится на границе Европы и Азии и включает в себя Уральские горы. Крупные промышленные города Челябинск, Пермь и Екатеринбург. Северный Кавказ с Грузией, Азербайджаном и Каспийским морем. Махачкала, Владикавказ и Грозный. Северо-Запад включает в себя Северо-Западный и Центральный федеральные округа входят города, Санкт-	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в деловой игре Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	Петербург, Калининград, Псков и Вологда. Дальний Восток России включает в себя федеральные округа, Дальневосточный и Сибирский города, Владивосток, Хабаровск и Комсомольск-на-Амуре.		
<i>Тема 1.3. Испытания и победы России</i>	Монгольское нашествие на Русь и ее герои, знаменитые сражения. Смутное время. Выдающиеся личности в истории России. Главные победы России. Победа в Отечественной войне 1812 года, и ее герои. Победа в Великой Отечественной войне 1945 года и ее герои. Крым. Донбасс. Выдающиеся ученые и их открытия	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в деловой игре Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии
<i>Тема 1.4. Герои страны, герои народа</i>	Роль личности в российской истории. Герои России: общегосударственное и региональное. Выдающиеся политические и государственные деятели, выдающиеся ученые, выдающиеся деятели культуры и выдающиеся образцы служения и самопожертвования во имя Родины. От опыта прошлого к героизму современности. Герои настоящего. Ключевых испытаний, пережитых Россией, и побед, одержанных российским обществом. Исторические, географические причины вызовов	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в деловой игре Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии
<i>Тема 2. Российское государство-цивилизация</i>	Перспективы применения цивилизационного подхода в анализе стадий развития человеческих сообществ и «государства-	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	цивилизации», «государства-нации». Предыстория и стройматериал. Средневековая Русь: разобщение — завоевание — консолидация. Иван III. Прорыв к государству-цивилизации. Вызовы XVI–XVII вв.: от Ивана Грозного к Смуте. От царства к империи: угрозы и заимствования. Просвещенный абсолютизм и цивилизованная Россия. В поисках особой миссии России. Успехи и неудачи. Империя. Испытание Реформой. От реформ к коллапсу. Особенности цивилизационного развития России: история многонационального общества, перехода от имперской организации к федеративной, Роль и миссия России в работах различных отечественных и зарубежных философов, историков, политиков, деятелей культуры.	в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	
Тема 2.1. Цивилизационный подход: возможности и ограничения	Понятие цивилизации. Виды цивилизаций. Ключевые принципы цивилизации, основания цивилизационного размежевания, различные исторические формы существования цивилизаций. Плюсы и минусы цивилизационного подхода. Цивилизационный подход как методология исследования общественных процессов. Цивилизационный	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	подход и его базовые категории (цивилизация, прогресс, стадии развития, цикличность, «столкновение цивилизаций», многополярность, детерминизм, релятивизм, глобализация, «евразийство»). Цивилизационный подход и другие научные парадигмы (формационный подход, национализм, социальный конструкционизм).		
<i>Тема 2.2.</i> <i>Философское осмысление России как цивилизации</i>	Россия – цивилизация. Национальные политические традиции. Монархия и тирания. Аристократия и олигархи. Демократия и охлократии. Ценностные константы российской цивилизации (единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие). Миссия цивилизационного развития России в работах отечественных философов, историков, юристов, политиков, деятелей культуры. Историко-политические основания российской цивилизации (консерватизм, коммунитаризм, солидаризм и космизм российской религиозной философии). Цивилизационный транзит России: от родоплеменной и феодальной раздробленности к имперско-цивилизационному	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	проекту и федеративно-цивилизационному типу. Роль цивилизационного фактора в интеграционных проектах. Аккультурационные практики (гражданская идентичность, государственный патриотизм, формирование институтов социализации и соответствующей политики памяти. Политико-философское сопровождение цивилизационного развития. Россия и цивилизационные образования современности (китайский, индийский, персидско-иранский, тюркский, ибероамериканский). Треки межкультурного взаимодействия, партнерство и соперничество цивилизаций. Глобализация и цивилизация. Риски глобального развития для российской цивилизации.		
<i>Тема 2.3. Применимость и альтернативы цивилизационного подхода</i>	Ключевые принципы цивилизации (длительное историческое развитие, преемственная целостность политической и моральной философии, значительное культурное и социально-экономическое влияние, отдельные системы мировоззрений), основания цивилизационного	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	размежевания (военные, географические, религиозные и пр.), Сторонники мирового и российского цивилизационного подхода (А.С. Хомяков, Н.Я. Данилевский, К.Н. Леонтьев, В.И. Ламанский, Н.С. Трубецкой, П.Н. Савицкий, Л.Н. Гумилев, А.С. Панарин, В.Л. Цымбурский, А.В. Коротаев, Ф. Гизо, А. Тойнби, О. Шпенглер, С. Хантингтон)		
<i>Тема 2.4. Российская цивилизация в академическом дискурсе</i>	Роль цивилизационного фактора в интеграционных проектах. Аккультурационные практики (гражданская идентичность, государственный патриотизм, формирование институтов социализации и соответствующей политики памяти. Политико-философское сопровождение цивилизационного развития	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии
<i>Тема 3. Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации</i>	Понятие мировоззрения. Теория вопроса и смежные научные концепты. Мировоззрение как функциональная система. Мировоззренческая система российской цивилизации. Представление ключевых мировоззренческих позиций и понятий, связанных с российской идентичностью, в историческом измерении и в контексте российского федерализма. Значение коммуникационных практик и	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	государственных решений в области мировоззрения (политика памяти, символическая политика и пр.) Концепты: «культура», «культурный код», «традиция», «ментальность» («менталитет»), «идеология» и «идентичность». Труды зарубежных и отечественных ученых. Исследовательский проект пятиэлементной «системной модели мировоззрения». «Миф» и «Псевдомиф», «Ценности» и «Убеждения Проблема Другого», «Иерархия потребностей Введение в понятийный аппарат - «миф» и «псевдомиф», «ценности» и «убеждения», «проблема Другого», «иерархия потребностей». Различные компоненты мировоззрения - онтология, гносеология, антропология, телеология, аксиология). Направления государственной политики в области мировоззрения – символическая политика, политика памяти, историческая политика, культурная и национальная политика. Компоненты мировоззрения: онтологический, гносеологический, антропологический, телеологический, аксиологический, Важные направления государственной политики в области мировоззрения –		

	символической политикой, политикой памяти, исторической политикой, культурной и национальной политикой.		
<i>Тема 3.1. Мировоззрение и идентичность</i>	Введение в академический дискурс и ознакомление с базовыми теоретико-методологическими основаниями исследования мировоззрения. Ключевые культурологические и социологические концепты, системное представление о мировоззрении. Концепты - «культура» и «культурный код», «традиция», «ментальность» («менталитет»), «идеология» и «идентичность». Современные концепции мировоззрения, представленным в трудах зарубежных и отечественных ученых. Концепции мировоззрения (А.Ф. Лосев, В.К. Шрейбер, М. Кирни, Л. Апостель, К.П. Шуртаков). Стратегии активности государства в сферах: социализация и политическая социализация граждан, символическая и культурная политика, политика памяти и историческая политика, национальная политика и политика в области идентичности	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии
<i>Тема 3.2. Мировоззренческие принципы (константы) российской цивилизации</i>	Константы российской цивилизации набор мировоззренческих принципов: Патриархальность: Российская культура. Общество Традиции.	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в

	Патриархальность. Семья. Род. Нация. Религиозность. Коллективизм. Терпимость к различным культурам, религиям и мнениям. Имперский менталитет. Славянский дух. Патриотизм: любовь к Родине и готовность защищать ее интересы являются важными ценностями. Пятиэлементная «системная модель мировоззрения» – человек, семьи, общества, государства и страны. Пентабазис и ценностные приоритеты России	в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии
<i>Тема 3.3. Ценностные вызовы современной политики</i>	Знакомства с специализированной активностью государственных и политических структур в таких сферах, как: социализация и политическая социализация граждан, символическая и культурная политика, политика памяти и историческая политика, национальная политика и политика в области идентичности. Самостоятельная картина мира и история особого мировоззрения российской цивилизации. Ценностные принципы (константы) российской цивилизации: единство многообразия (1), сила и ответственность (2), согласие и сотрудничество (3), любовь и доверие (4), созидание и развитие (5). Отражение ценностных принципов российской цивилизации в	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	актуальных социологических данных и политических исследованиях		
<i>Тема 3.4. Концепт мировоззрения в социальных науках</i>	Мировоззрение: система ценностей, убеждений, представлений и взглядов на мир, которая формируется у человека под влиянием его социальной среды, культурной традиции, личного опыта, а также образования и индивидуальных особенностей личности. Основные концепции мировоззрения в социальных науках: психологический, философский, социологический, культурологический, антропологический подходы к мировоззрению	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии
<i>Тема 3.5. Системная модель мировоззрения</i>	Системная модель мировоззрения: представление о мире и месте человека в нем. Аспекты жизни — философские, этические, культурные, религиозные, научные и другие. Каждый из этих аспектов является элементом системы, который взаимодействует с другими элементами и влияет на их развитие и функционирование. Представление ключевых элементов системной модели мировоззрения «человек – семья – общество – государство – страна» и её репрезентации «символы – идеи и язык – нормы – ритуалы – институты». Мировоззрение как динамичная система. Риски мировоззренческой системы	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии
<i>Тема 3.6. Ценности российской</i>	Принцип солидарности. Коммунитарность и	Работа с литературой, источниками в сети	Участие в групповой

цивилизации	всеединство. Соборность. «Россия и Европа» Н. Я. Данилевский. Философские взгляды. Идеал А. С. Хомякова (1804–1860). Учение о соборности В. С. Соловьев (1853–1900), С. Н. Трубецкой (1862–1905). И. В. Киреевский (1806–1856). П. А. Кропоткин (1842–1921). Консерватизм Н. Н. Страхов (1828–1896). «Истоки и смысл русского коммунизма». Коммунизм. «Вместо Третьего Рима» Н. А. Бердяев. Политические формы. Парламентаризм К. П. Победоносцев (1827–1907). «Народ-богоносец» Ф. М. Достоевский (1821–1881). Русское преемство от Византии К. Н. Леонтьев (1831–1891). Идеология коммунизма (В. И. Ленин). «Истоки смысл русского коммунизма». Геополитические аспекты осмысления мировой роли России нашли отражение в рамках теории евразийства. Единство. Честь. Достоинство. Россия – Третий Рим	Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии
Тема 3.7. Мировоззрение и государство	Мировоззрение: совокупность философских, социальных, религиозных и этических убеждений. Определяют отношение человека к миру и его месту в нем. Государство выполняет функции по обеспечению безопасности, порядка и благополучия граждан в определенной территории. Существует тесная связь между мировоззрением и государством.	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в групповой дискуссии	Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии Участие в групповой дискуссии

	Мироустройство: представление как должен выглядеть идеальный мир	в групповой дискуссии	
<i>Тема 4. Политическое устройство России</i>	Основы конституционного строя России. Принцип разделения властей и демократия. Российский федерализм. Особенности современного российского политического класса. Генеалогия ведущих политических институтов, их история причины и следствия их трансформации. Уровни организации власти в РФ. Институт президентства. Исполнительная власть. Представительные органы. Судебная власть. Местное самоуправление. Политические партии и иные общественные объединения. Законотворчество. Государственные проекты и их значение (ключевые отрасли, кадры, социальная сфера). Институт стратегического планирования. Политическая система России. Способы развития Российской Федерации	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в деловой игре	Участие в дебатах Участие в групповой дискуссии Участие в деловой игре
<i>Тема 4.1. Конституционные принципы и разделение властей</i>	Разделение властей (законодательной, исполнительной и судебной). Государственный суверенитет и независимость, Социальная справедливость, равенство перед законом и защита прав человека и гражданина, демократические процедуры принятия	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в деловой игре	Участие в дебатах Участие в групповой дискуссии Участие в деловой игре

	решений, ответственность власти перед народом, правовое государство, свобода совести, слова и собраний. Независимость судебной власти		
<i>Тема 4.2. Стратегическое планирование: национальные проекты и государственные программы</i>	Приоритетное долгосрочное развитие страны. Важный инструмент государственного управления: Стратегическое планирование национальных проектов и государственных программ, который позволяет определить приоритетные направления развития страны, обеспечить эффективное использование ресурсов и достижение поставленных целей	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в деловой игре	Участие в дебатах Участие в групповой дискуссии Участие в деловой игре
<i>Тема 4.3. Власть и легитимность в конституционном преломлении</i>	Государственную власть в Российской Федерации осуществляют Президент Российской Федерации, Федеральное Собрание (Совет Федерации и Государственная Дума), Правительство Российской Федерации, Суды Российской Федерации. Государственная власть в субъектах Российской Федерации	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в деловой игре	Участие в дебатах Участие в групповой дискуссии Участие в деловой игре
<i>Тема 4.4. Уровни и ветви власти</i>	Государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения на законодательную, исп олнительную и судебную . Органы законодательной, исполнительной и судебной власти самостоятельны. Тем самым конституционно закреплено признание принципа	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в деловой игре	Участие в дебатах Участие в групповой дискуссии Участие в деловой игре

	разделения властей		
<i>Тема 4.5.</i> <i>Планирование будущего: государственные стратегии и гражданское участие</i>	Государственный суверенитет. Национальный суверенитет. Народный суверенитет. Ценностная основа стратегического планирования. Существующие государственные и национальные проекты долгосрочного развития страны. Актуальные документы российского стратегического планирования (Стратегия национальной безопасности, Концепция внешней политики и пр.) Перспективы существующих национальных проектов и программа для молодежи. Новое качество суверенного состояния государства с 2014 года. Суверенная демократия как политическая система России. Проблема идеологического обеспечения суверенитета. Суверенная демократия как политическая система России	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в деловой игре	Участие в дебатах Участие в групповой дискуссии Участие в деловой игре
<i>Тема 5. Вызовы будущего и развитие страны</i>	Глобальные тренды и особенности мирового развития. Техногенные риски, экологические вызовы и экономические шоки. Политические вызовы современности. Суверенитет страны и его место в сценариях перспективного развития мира и российской цивилизации. Ценностные ориентиры для развития и процветания России. Солидарность, единство и стабильность российского общества в цивилизационном	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре Подготовка к участию в проектной работе Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в дебатах	Участие в деловой игре Проектная работа Участие в групповой дискуссии Участие в дебатах Участие в дебатах

	измерении. Стремление к компромиссу, альтруизм и взаимопомощь как значимые принципы российской политики. Сценарии будущего России. Ответственность и миссия как ориентиры личностного и общественного развития. Справедливость и меритократия в российском обществе. Представление о коммунитарном характере российской гражданственности, неразрывности личного успеха и благосостояния Родины		
<i>Тема 5.1. Актуальные вызовы и проблемы развития России</i>	Актуальные проблемы современного мира и их значимость для России. Роль ценностных оснований российского общества в преодолении вызовов. Глобальные проблемы «естественного» характера: климатические, экологические проблемы, нехватка пресной воды и доступного продовольствия, энергетический дефицит. Ресурсный потенциал России как преодоление глобальной рискогенности. Предложения России по минимизации рисков и вызовов. Глобальные проблемы техногенного характера: неочевидные сценарии развития цифровых технологий, «искусственного интеллекта», цифровое неравенство и «сетевой феодализм»,	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре Подготовка к участию в проектной работе Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в дебатах	Участие в деловой игре Проектная работа Участие в групповой дискуссии Участие в дебатах Участие в дебатах

	«надзорный капитализм. Роль и значение потенциала России в цифровизации общества (решения, предприятия). Экономические кризисы. Политические вызовы современности: популизм, неадекватная рационализация и квантификации управления, утрата культурной преемственности, провал мультикультурных практик идентичности. Потенциал и перспективы России в преодолении политических рисков		
Тема 5.2. Сценарии развития российской цивилизации	Сценарии развития России. Ценностная основа формирования и восприятия сценариев будущего. Будущее страны как воплощения идентичных для России ценностей. Суверенитет страны и его место в сценариях перспективного развития мира и российской цивилизации. Стабильность, миссия, ответственность и справедливость как ценностные ориентиры для развития и процветания России. Солидарность, единство и стабильность российского общества в цивилизационном измерении. Стремление к компромиссу, альтруизм и взаимопомощь как значимые принципы российской политики. Ответственность и миссия как ориентиры личностного и общественного развития. Коммунитарном характере российской гражданственности,	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре Подготовка к участию в проектной работе Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в дебатах	Участие в деловой игре Проектная работа Участие в групповой дискуссии Участие в дебатах Участие в дебатах

	неразрывности личного успеха и благосостояния Родины. Риски пессимистично-проблемного сценария. Роль и ответственность молодежи в создании устойчивого будущего страны		
<i>Тема 5.3. Россия и глобальные вызовы</i>	Глобальные проблемы «естественного» характера: климатические и экологические проблемы (антропогенное изменение климата). Международный терроризм. Распространение оружия массового уничтожения. Противодействие локальным и внутренним конфликтам. Проблема наркотрафика. Построение эффективной системы внутренней и международной системы информационной безопасности	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре Подготовка к участию в проектной работе Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в дебатах	Участие в деловой игре Проектная работа Участие в групповой дискуссии Участие в дебатах Участие в дебатах
<i>Тема 5.4. Внутренние вызовы общественного развития</i>	Развитие экономики, формирование политической, правовой и культурной системы России. Социально-экономическое развития страны. Государственной власти. Стратегии: национальной безопасности, научно-технологического развития. Несправедливость окружающего мира и отсутствие в нем достаточной солидарности. Атомизация и квантификация. Утрата мотива ответственности	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре Подготовка к участию в проектной работе Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в дебатах	Участие в деловой игре Проектная работа Участие в групповой дискуссии Участие в дебатах Участие в дебатах
<i>Тема 5.5. Образы будущего России</i>	Сохранение населения. Здоровье и благополучие людей. Стремлении к светлому и гармоничному будущему для новых	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов	Участие в деловой игре Проектная работа Участие в групповой дискуссии

	поколений. Возможность для самореализации и развития талантов. Комфортная и безопасная среда для жизни. Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство. Цифровая трансформация. Определение места России в системе международных отношений. Образ единого пространства. Государственный флаг. Герб. Возвращение четырех регионов ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской. Волонтеры истории. Условия для рождения и воспитания детей. Защита прав женщин и детей	Подготовка к участию в деловой игре Подготовка к участию в проектной работе Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в дебатах	Участие в дебатах Участие в дебатах
<i>Тема 5.6. Ориентиры стратегического развития</i>	Государственные программы и национальные проекты. Ценностные ориентиры. Национальные проекты: «Демография», «Образование», «Здоровье», «Экология», «Цифровая экономика», «Малое и среднее предпринимательство», «Культура», «Большая Волга», «Наука», «Доступное и комфортное жилье». Развитие нефтегазовой и других отраслей экономики. Национальная стратегия модернизации системы образования. Привлечение молодых специалистов в науку. Связанность территории Российской Федерации за счет создания интеллектуальных транспортных и телекоммуникационных	Работа с литературой, источниками в сети Internet, просмотр обучающих и художественных видеоматериалов Подготовка к участию в деловой игре Подготовка к участию в проектной работе Подготовка к участию в групповой дискуссии, Подготовка к участию в дебатах, Подготовка к участию в дебатах	Участие в деловой игре Проектная работа Участие в групповой дискуссии Участие в дебатах Участие в дебатах

	систем. Удержания лидерских позиций в создании международных транспортно-логистических систем, освоении и использовании космического и воздушного пространства. Мирового океана. Арктики и Антарктики		

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Сирота, Н. М. Основы российской государственности : учебник / Н. М. Сирота. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-4253-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/149425.html>

Дополнительная литература:

1. Основы российской государственности : учебник / Н. Ф. Воронина, Т. Ю. Анопоченко, Ю. В. Капитанец [и др.]. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 380 с. — ISBN 978-5-4497-3932-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].— URL: <https://www.iprbookshop.ru/148562.html>
2. Основы российской государственности : практикум / Е. В. Бабкина, Ю. В. Капитанец, О. Г. Абрамова [и др.]. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 122 с. — ISBN 978-5-4497-3907-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].— URL: <https://www.iprbookshop.ru/148561.html>
3. Дианов С.А. Основы российской государственности : учебно-методическое пособие для иностранных студентов / Дианов С.А., Дианова Ю.В., Сенинец Т.Л.. — Пермь : Проектно-образовательный центр «Прикладные технологии дизайна и проектирования» АКФ ПНИПУ, 2025. — 164 с. — ISBN 978-5-6053398-8-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].— URL: <https://www.iprbookshop.ru/151581.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Федеральный институт развития образования	firo.ranepa.ru
2.	Министерство науки и высшего образования РФ	minobrnauki.gov.ru
3.	Проект «ДНК России»	https://znaniarussia.ru/cinema/collections/dnk-rossii

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

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

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Групповая дискуссия	3 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 1 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 0 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.
2.	Проектная работа	3 – проект выполнен в соответствии с требованиями, 10 правильно оформленных слайдов презентации проекта, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся. 2 – проект выполнен в основном в соответствии с требованиями, 10 не совсем правильно оформленных слайдов презентации проекта, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся. 1 – докладчик по проекту был привязан к тексту, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
3.	Деловая игра	5 – команда в полном объеме выполнила все предусмотренные учебным заданием требования; 4 - и менее – команда частично выполнила предусмотренные учебным заданием требования.
4.	Дебаты	3 – активное участие в дебатах, выступление 3 и более раз, ответы развернутые, аргументированные; 2 – выступление 2 и более раз, ответы недостаточно аргументированные; 1 – выступление 1 раз.

*Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости*

Деловая игра «Векторы развития Российской Федерации» по Теме 1.2. Многообразие российских регионов

Задачи занятия:

- Раскрыть принципы формирования российских регионов
- Определить особенности российских регионов

- Обозначить вызовы/векторы развития Российской Федерации

Студенты получают возможность выступить в роли преподавателя и провести занятие в формате технологии «Я – преподаватель».

Обучающиеся сами определяют формат проведения занятия, разрабатывают технологическую карту, осуществляют контроль активности одногруппников.

Создаётся устойчивая мотивация к обучению, стимулируется творческая и поисковая деятельность, развивает коммуникативные навыки и способность к согласованию действий с учётом позиций других.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

- Историко-географическое описание России
- География населения: исторические, экономические, политические и демографические аспекты
- География хозяйства России: сельское хозяйство, промышленность, пути сообщения, города
- Деление по федеральным округам: особенности, основания, вызовы
- Разнообразие регионов и локаций России

Групповая дискуссия по теме: по Теме 1.3. Испытания и победы России

Тема дискуссии: Распад/Развал Советского Союза

Задачи занятия:

- Определить последствия социально-экономической и политической трансформации 90-х годов

Описание занятия:

Проведение семинарского занятия, в ходе которых группа делится на две подгруппы, которые приводят аргументы в пользу одной из двух точек зрения: СССР распался по внутренним причинам или СССР развалился по внешним причинам.

Выделяется группа студентов, которые выступают в роли экспертов, которая оценивает доводы каждой из сторон.

Сценарный план

- Приветственное слово преподавателя, оглашение темы и регламента дискуссии

- Оглашение правил проведения дискуссии
- Объявление вопросов дискуссии
- Обмен аргументированными точками зрениями по модели аргумент-контраргумент. По ходу дискуссии преподаватель может коррелировать ход, вбрасывать провокационных или уточняющих вопросов
- Выступление группы экспертов
- Рефлексия

Групповая дискуссия по Теме 1.4. Герои страны, герои народа

Задачи занятия:

- Дать понятие «героя», определить критерии выбора героя
- Определить вклад героя в развитие России
- Дать представление обучающимся о выдающихся личностях России

Первый этап: Студенческая группа делится на 2 части (большие группы 10-15 человек). Есть критерии – в каждой группе выделяются 4 подгруппы. Дается задание и шаблон для презентации. Каждая подгруппа выбирает:

- подгр. №1 - государственного или политического деятеля
- подгр. № 2 – деятеля науки;
- подгр. №3 - деятеля культуры и образования
- подгр. №4 - выбирают подвижника

Результатом работы в подгруппах становится 8 презентаций с 8 персоналиями

Второй этап: подгруппы собираются снова в 2 группы. Группа № 1 презентует своих героев, подвижников. А группа №2 оценивает и задает вопросы. И наоборот. Данное обсуждение проводится с модерацией преподавателя.

Третий этап: со всеми студентами предлагается обсудить вопросы, сформулированные преподавателем:

- трудно ли быть героем?
- зачем нужны герои?
- готов ли ты стать героем, подвижником?

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

- Понятие «героя», критерии героизма, понятие «подвижничество»
- Государственные и политические деятели
- Выдающиеся личности в народном хозяйстве, науке и образовании
- Деятели культуры
- Образы служения и самопожертвования во имя Родины

Групповая дискуссия по Теме 2.3. Применимость и альтернативы цивилизационного подхода

Задачи занятия:

Сформулировать представление об основных подходах к историческому процессу.

Определить положительные и отрицательные характеристики каждого из подходов.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

Основные подходы к рассмотрению исторического процесса.

Основоположники цивилизационного и формационного подходов.

Формационный подход: недостатки и достоинства.

Цивилизационный подход: достоинства и недостатки

Групповая дискуссия по Теме 2.4. Российская цивилизация в академическом дискурсе

Задачи занятия:

Раскрыть подходы к определению цивилизации зарубежными философами.

Осветить развитие цивилизационного подхода в отечественной науке на разных исторических этапах.

Сформировать представление о месте и роли российской цивилизации во всемирно-историческом процессе.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

Зарубежная научная мысль: зарождение цивилизационного подхода.

Цивилизационный подход в работах русских мыслителей XIX – нач. XX века.

Цивилизационный подход в трудах ученых XX века.

Трансформация и развитие цивилизационного подхода в работах исследователей постсоветского периода

Групповая дискуссия по Теме 3.3. Ценностные вызовы современной политики

Задачи занятия:

- Сформировать у обучающихся представление о взаимосвязи между ценностными установками российского общества и политическими процессами, происходящими в России.

- Убедить в необходимости обосновывать собственную ценностную и политическую позицию.

- Развить навыки аргументации, поиска информации в научной литературе и интернете, умение отстаивать собственную точку зрения с опорой на философские теории и данные социально-гуманитарных наук.

Ключевые вопросы / темы к рассмотрению:

- Что такое ценность, какие есть виды ценностей?
- Какие есть этические (моральные) ценности?
- В чем разница между ценностью и добродетелью?
- В чем разница между моральными и политическими ценностями?
- Как взаимосвязаны моральные и политические ценности?
- Какие моральные и политические ценности характеризуют российское общество?
- Что такое гражданская добродетель?
- Должно ли государство защищать какие-либо ценности? Как оно может это делать?
- Какие ценности защищает современное российское государство?

Дискуссия предполагает организацию коллективного обсуждения нравственных и политических

проблем, которые не имеют общепринятого, однозначного решения. В процессе обсуждения

участники высказывают различные суждения, точки зрения, дают оценки тех или иных событий,

проблем. Важной особенностью обсуждения является строгое соблюдение заранее принятого

регламента и темы. Формат способствует отработке у студента навыка обозначения и аргументации своей позиции.

Важно обеспечить обучающихся формой обратной связи для дальнейшей корректировки курса

обучения и учета проблем, возникающих перед студентами при освоении материала раздела.

Обратная связь позволит обеспечить большую вовлеченность студентов в процесс обучения.

Этапы:

1. Преподаватель формулирует тему и задачи семинарского занятия. Устанавливается взаимосвязь между материалами прослушанной лекции по соответствующей теме и задачами семинарского занятия. Цель данного этапа — актуализировать знания студентов и мотивировать их к обсуждению.

2. Дискуссия (преподаватель – студент, студент-студент) – 30 мин.

Примеры вопросов: В чем отличие моральных ценностей от других социальных регуляторов? Какие политические ценности вы можете назвать? Как вы думаете, какие ценности важны для российского общества?

Результатом дискуссии должно быть утверждение следующих примерных тезисов:

- Ценности бывают финальными и инструментальными.

- Моральные ценности позволяют нам оценивать людей и их поступки через категории добра и зла.
- Моральные ценности являются важным фактором социальной регуляции.
- Политические ценности производны от моральных.
- Политические ценности зависят от идеологических предпочтений человека, его культурной и гражданской принадлежности.
- Существуют ценности, характерные именно для российского общества (пентабазис).
- Среди политических ценностей отдельно выделяются гражданские ценности.

В процессе дискуссии студенты высказываются, приводят аргументы, стараются, чтобы остальные прислушались к их точке зрения. В качестве результата дискуссии рекомендуется предложить студентам составить блок-схему, отображающую связь обсуждаемых понятия (ценность, мораль, гражданские ценности и т.д.) или глоссарий.

3. Анализ текста – 30 мин. На данном этапе студенты знакомятся с текстом указа Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Они выделяют его основные тезисы и определения. После этого студентам предлагается обсудить, какие причины побудили государство издать указ, в чем его важность, какую задачу решает данный документ. Анализ может производиться как индивидуально, так и в небольших группах. Результатом может быть как устный, так и письменный ответ на усмотрение преподавателя.

4. Выводы. Рефлексия. Домашнее задание – 15 мин. Преподаватель предлагает подвести итог дискуссии. Домашнее задание: поиск информации о законах или постановлениях, схожих с Указом Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809, имеющих в других странах. Предлагается письменно сравнить подобные указы (например, в формате таблицы или презентации). Студенты оценивают ход семинарского занятия и качество своей работы. Рефлексия может осуществляться либо письменно, либо в формате теста в системе LMS. На этапе рефлексии необходимо в обязательном порядке предоставлять форму обратной связи и объяснить, для чего она нужна.

Групповая дискуссия по Теме 3.4. Концепт мировоззрения в социальных науках

Задача занятия

- обсудить основные концепции мировоззрения в социальных науках

Сценарный план (кратко)

- Предварительно студенты знакомятся с содержанием мировоззренческих концепций в социальных науках.

- Студенты разбиваются на группы, анализируют изученные концепции и выделяют

- ключевые ценности – 20 мин.

- Обсуждают содержание, преимущества и недостатки концепций – 20 мин.

- Готовят презентацию с результатами проведенного анализа – 20 мин.

- Преподаватель задает уточняющие и корректирующие вопросы, студенты также задают друг другу вопросы и комментируют ответы – 20 мин.

- Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению

- социальное конструктивистское мировоззрение

- рационалистическое мировоззрение

- постмодернистское мировоззрение

- критическое мировоззрение

Групповая дискуссия по Теме 3.5. Системная модель мировоззрения

Задача занятия

- обсудить основные концепции мировоззрения в социальных науках

- Сценарный план (кратко)

- Предварительно студенты знакомятся с содержанием мировоззренческих концепций в социальных науках.

- Студенты разбиваются на группы, анализируют изученные концепции и выделяют

- ключевые ценности – 20 мин.

- Обсуждают содержание, преимущества и недостатки концепций – 20 мин.

- Готовят презентацию с результатами проведенного анализа – 20 мин.

- Преподаватель задает уточняющие и корректирующие вопросы, студенты также задают друг другу вопросы и комментируют ответы – 20 мин.

- Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению

- компоненты мировоззрения

- содержание основных мировоззренческих концепций в социальных науках

- системная модель мировоззрения России, ее содержание

Групповая дискуссия по Теме 3.6. Ценности российской цивилизации

Задачи занятия

- выявить и классифицировать основные ценности российской цивилизации в советский и постсоветский периоды

- проследить трансформацию традиционных российских ценностей на материале визуальных источников

Сценарный план (кратко)

- Предварительно студенты знакомятся с содержанием 10 фильмов трех периодов (советское кино, 90-е годы, современное кино России). Готовят списки фильмов.

- Студенты разбиваются на группы, анализируют просмотренный видеоматериал и выделяют

- ключевые ценности – 20 мин.

- Обсуждают ценности и способы их демонстрации в кино – 20 мин.

- Готовят презентацию с результатами проведенного анализа – 20 мин.

- Преподаватель задает уточняющие и корректирующие вопросы, студенты также задают друг другу вопросы и комментируют ответы – 20 мин.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению

- ценности советского периода истории

- трансформация ценностей в 1990-е гг.

- ценностные тренды современного российского общества

Групповая дискуссия по Теме 3.7. Мировоззрение и государство

Сценарный план (кратко)

- Предварительно студенты знакомятся с содержанием мировоззренческих концепций в социальных науках.

- Студенты разбиваются на группы, анализируют изученные концепции и выделяют

- ключевые ценности – 20 мин.

- Обсуждают содержание, преимущества и недостатки концепций – 20 мин.

- Готовят презентацию с результатами проведенного анализа – 20 мин.

- Преподаватель задает уточняющие и корректирующие вопросы, студенты также задают друг другу вопросы и комментируют ответы – 20 мин.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению

- государственное мировоззрение

- влияние государства на мировоззрение людей

- цель государственного мировоззрения и цель государственной истории России в прошлом
- цель государственного мировоззрения и цель государственной истории России в настоящем и будущем

Дебаты по Теме 4.3. Власть и легитимность в конституционном преломлении

Задачи занятия:

- Обобщить основные понятия темы
- Определить источник российской государственной власти исходя из положений российского законодательства
- Систематизировать формы волеизъявления российского народа

План:

Постановка задачи преподавателем и деление обучающихся на группы – 5 минут, мозговой штурм – 20 минут, командные дебаты – 40 минут, решение судей – 10 минут, рефлексия – 15 минут.

- Шаг 1. Учебная группа случайным образом разделяется на три группы: сторона утверждения, сторона отрицания и судейская коллегия.
- Шаг 2. Мозговой штурм перед занятием для координации и распределения аргументов стороны.

Структурирование своего аргумента по модели: заявление, объяснение, доказательство-вывод

- Шаг 3. Командные дебаты – формат «публичного форума». Каждый участник стороны произносит 1-минутную речь «за» или «против» темы

- Шаг 4. Решение судей – коллегия совещается и принимает решение простым большинством

- Шаг 5. Рефлексия – обратная связь от игроков, судей, преподавателя

Ключевые вопросы / темы к рассмотрению:

- Источники легитимности российской власти
- Формы волеизъявления российского народа
- Проблема политического абсентеизма

Групповая дискуссия по Теме 4.4. Уровни и ветви власти

Задачи занятия:

- Рассмотреть уровни власти в Российской Федерации
- Изучить принцип разделения властей на уровне Российской Федерации, субъектов федерации
- Исследовать вопросы организации местного самоуправления в РФ

Сценарный план

Продолжительность занятия – 1 час 30 минут. Формирование групп и постановка задач – 10 минут, обсуждение законопроектов – 30

минут, презентация результатов обсуждения – 30 минут, обсуждение итогов – 20 минут

- Шаг 1. Формирование преподавателям малых групп (4 группы)
- Шаг 2. Постановка преподавателем задач
- Шаг 3. Обсуждение законопроектов внутри малых групп
- Шаг 4. Презентация результатов обсуждения представителями групп
- Шаг 5. Обсуждение и подведение итогов

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

- Организация ЕСПВ. Принцип разделения властей
- Организация государственной власти на федеральном уровне
- Организация государственной власти субъектов РФ
- Организация МСУ в РФ

Деловая игра по Теме 4.5. Планирование будущего: государственные стратегии и гражданское участие

Задачи занятия:

- сформировать знание и понимание ключевых категорий по теме семинара;
- сформировать умение определять, формулировать и обосновывать национальные интересы и цели современной России;
- сформировать навыки презентации результатов исследований и аргументации собственной позиции;
- ознакомить с нормативно-правовой базой национальных проектов и государственных программ

Выступление модератора – 5 минут, выступление с презентацией – 10 минут, дебаты – 20 минут, рефлексия – 15 минут.

Сценарный план

- Шаг 1. Студенты делятся на несколько групп «министров», «журналистов» и

модератор (1), получают от преподавателя задания: «министры» — презентация нацпроектов, «журналисты» - формулировка вопросов к министрам. Модератор организует и ведет мероприятие.

- Шаг 2. Проведение пресс-конференции, согласно плану. «Министры» выступают, «журналисты»

задают вопросы, модератор организует работу

- Шаг 3. Подведение итогов, рефлексия, перекрестное рецензирование, рейтингование.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

- национальные цели и национальные интересы;
- национальный проект и государственная программа;
- стратегическое планирование;
- человеческий капитал;

- сбережение народа;
- точка роста;
- цифровая трансформация государственного управления

Дебаты по Теме 5.2. Сценарии развития российской цивилизации

Задачи занятия:

- Рефлексия над лекционным материалом: ассоциативный ряд, вопрос/ответ.
- Изучение концептуально-нормативных документов;
- Анализ выступлений и публикаций первых лиц по вопросам стратегического развития.
- Формирование личностной сопричастности студента к проблемам стратегического развития России.

Методы и приемы обучения:

- Деление студентов на микрогруппы (защита/отрицание/судьи);
- Распределение ролей в рамках микрогрупп: спикеры, аналитики;
- Преподаватель – роль модератора дебатов; подводит итог дискуссии;
- Тема дебатов заранее (дома) прорабатывается студентами в формате решения кейса.

Формы и методы контроля:

Оценка публичных выступлений участников дебатов по критериям: содержание позиции; структурированность позиции; способ подачи материала.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

- Какой будет Россия через 10, 20, 50, 100 лет?
- Каково место России в современном мире?
- Что необходимо сделать, чтобы сохранить и приумножить духовные ценности России?

Деловая игра «Модель ООН» по Теме 5.3. Россия и глобальные вызовы

Задачи занятия:

- Ознакомить студентов с основными подходами к реализации глобальных программ на уровне важнейших международных организаций.
- Обозначить интересы России в процессе разрешения ключевых проблем современного мира.
- Наметить возможные способы и средства реагирования на данные вызовы.

Ключевые вопросы/темы к рассмотрению:

Преподавателю предлагается для конкретного занятия выбрать вариант из списка:

1. Экологическая проблема (климатические изменения; ограничение выбросов парниковых газов; сокращение биоразнообразия; загрязнение Мирового океана);
2. Технологическая (предотвращение ядерной угрозы, контроль над ИИ, кибербезопасность, недопущение цифровой диктатуры);
3. Сырьевая (ресурсные) проблемы;
4. Демографическая проблема;
5. Проблема освоения космоса и борьба с его милитаризацией;
6. Проблема терроризма;
7. Проблема сохранения мирового культурного наследия

Описание занятия:

- Модель Организации Объединенных Наций – это деловая игра, в ходе которой имитируется работа различных структурных подразделений ООН. В ходе заседаний Модели участники выступают в роли делегаций стран-членов ООН и обсуждают вопросы международной проблематики, стоящие на повестке дня.

- «Модель ООН» развивает способность принимать грамотные и последовательные решения, успешно разрешать конфликты, аналитически мыслить, работать в команде.

- Рекомендации по выбору стран-участниц:

- должны быть представлены страны из различных макрорегионов;
- нежелательно участие «великих держав», лидеров своих макрорегионов;

- не допускается «делегации» от России, поскольку это даёт изначальное преимущество в подготовке, а также учитывая эмоциональную сопричастность аудитории),

- при этом у студентов должна быть возможность найти достаточный объем материала для обоснования позиции делегации конкретной страны.

Сценарный план

Шаг 1. Постановка задачи и работа в группах

Студенты делятся на несколько малых групп, количество групп определяется количеством студентов и количеством ролей.

Шаг 2. Работа в группах

- Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

- Спикер выполняет функционал участников, их роли, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

- Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

- Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

- Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

Шаг 3. Проведение

- Групповая работа над заданием, межгрупповая дискуссия, защита результатов, работа экспертов.

- Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию, с учетом предложенной роли.

- После каждого суждения оппоненты задают вопросы, заслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

- В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

Шаг 4. Анализ и обобщение

- Выводы из игры, анализ результатов, рефлексия, оценка и самооценка, обобщение, рекомендации.

- Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых творческих заданий осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

- Преподаватель дает оценочное суждение по работе малых групп и решению творческих заданий с учетом предложенных ролей и эффективности предложенных путей решения.

- Возможна организация голосования всех участников, которые имеют право путём тайного голосования выставить определённое количество баллов любой команде, за исключением своей.

Проектная работа по Теме 5.4. Внутренние вызовы общественного развития

Задачи:

- Обеспечить ценностное восприятие внутренних вызовов для развития российского общества.

- Способствовать формированию готовности обучающихся к участию в разрешении проблем, угрожающих российской государственности.

Ключевые вопросы/темы к рассмотрению:

Преподавателю предлагается для конкретного занятия выбрать вариант из списка:

1. Технологические проблематика (обеспечение технологического суверенитета РФ, развитие наукоёмких производств, информационная безопасность, цифровое равенство и цифровая гигиена);

2. Социально-экономическая проблематика (преодоление проблемы бедности, предотвращение «вымывания» среднего класса и

роста экономической дифференциации между экономической верхушкой и народными массами, обеспечение достойного уровня жизни людей)

3. Культурная проблематика (сохранение национально-культурной идентичности разных народов, предотвращение прерывания связи поколений, сохранение культурного наследия, поддержание традиционных ценностей);

4. Проблематика безопасности (снижение уровня преступности, инструменты формирования антикоррупционной культуры, борьба с терроризмом);

5. Демографическая проблематика (стимулирование рождаемости и поддержка многодетных семей, формирование эффективной системы здравоохранения, пропаганда здорового образа жизни, снижение смертности).

Сценарный план (кратко):

- типология проекта
(исследовательский/поисковый/творческий/игровой/практико-ориентированный/информационный);

- выбор темы проекта;
- формулировка задач и определение необходимости;
- обсуждение вариантов, выбор средств;
- осмысление хода деятельности, распределение обязанностей;
- генерация идей;
- оформление проекта;
- предварительные идеи;
- выбор лучшей идеи;
- выполнение;
- результаты (выводы);
- представление или отчёт;
- защита проекта;
- ответы на вопросы;
- обратная связь;
- оценка и рейтингование проектов.

Групповая дискуссия по Теме 5.5. Образы будущего России

Задачи занятия:

- Овладение умениями и навыками постановки и решения интеллектуальных проблем и задач;
- Развитие навыка аргументации и формулирования собственной позиции по теме семинарского занятия;
- Формирование навыка работы в команде.

Присутствующие на семинарском занятии разбиваются на малые группы, обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Метод тренирует навык обозначения своей позиции и аргументации.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

- Определение культурного кода России;
- Гуманизм: человек как главная ценность общества;
- Экономика и развитие наукоёмких отраслей промышленности;
- Цифровая демократия будущего: доминанты развития;
- Эволюция политико-правовой системы России;
- Место России в полицентричном мире.

Дебаты по Теме 5.6. Ориентиры стратегического развития

Задачи занятия:

•Рефлексия над лекционным материалом: ассоциативный ряд, вопрос/ответ.

•Изучение концептуально-нормативных документов;

•Анализ выступлений и публикаций первых лиц по вопросам стратегического развития.

•Формирование личностной сопричастности студента к проблемам стратегического развития России.

•Смоделировать личностный социальный портрет через 10 лет в контексте реализации целей и задач стратегического развития страны.

Дебаты – четко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями

между двумя сторонами.

Методы и приемы обучения:

•Деление студентов на микрогруппы (защита/отрицание/судьи);

•Распределение ролей в рамках микрогрупп: спикеры, аналитики;

•Преподаватель – роль модератора дебатов; подводит итог дискуссии;

•Тема дебатов заранее (дома) прорабатывается студентами в формате решения кейса.

Формы и методы контроля:

Оценка публичных выступлений участников дебатов по критериям: содержание позиции; структурированность позиции; способ подачи материала.

Ключевые вопросы/ темы к рассмотрению:

•Какие вызовы для России беспокоят лично Вас?

•Выделить ключевые цели и задачи стратегического развития страны на основе рекомендованных источников.

•Российская ценностная платформа – образ, направленный в прошлое или в будущее?

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарная оценка с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70-89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Современная Россия: ключевые социально-экономические параметры.
2. Российский федерализм
3. Цивилизационный подход в социальных науках
4. Государство-нация и государство-цивилизация: общее и особенное
5. Государство, власть, легитимность: понятия и определения.
6. Ценностные принципы российской цивилизации: подходы и идеи.
7. Исторические особенности формирования российской цивилизации.
8. Роль и миссия России в представлении отечественных мыслителей (П.Я. Чаадаев, Н.Я. Данилевский, В.Л. Цымбурский).
9. Мировоззрение как феномен.

10. Современные теории идентичности.
11. Системная модель мировоззрения («человек-семья-общество-государство-страна»).
12. Основы конституционного строя России.
13. Основные ветви и уровни публичной власти в современной России.
14. Традиционные духовно-нравственные ценности.
15. Основы российской внешней политики (на материалах Концепции внешней политики и Стратегии национальной безопасности).
16. Россия и глобальные вызовы.
17. Какие достижения и герои современной России можно назвать значимыми?
18. Как цивилизационный подход влияет на понимание особенностей и потенциалов России?
19. Как философское осмысление России как цивилизации помогает понять ее роль в мировом контексте?
20. Как мировоззрение и идентичность соотносятся с формированием российской цивилизации?
21. Какие мировоззренческие принципы можно назвать константами российской цивилизации?
22. Какие конституционные принципы обеспечивают разделение властей в России?
23. Как национальные проекты и государственные программы связаны со стратегическим планированием развития России?
24. Какие актуальные вызовы и проблемы стоят перед развитием России в настоящее время?
25. Какие сценарии развития российской цивилизации могут быть рассмотрены?

Задания 2 типа

1. Проанализируйте ключевые особенности современной России, которые определяют многоукладность её культуры. Объясните, как они влияют на разнообразие общественных отношений.
2. Объясните, что такое цивилизационный подход и раскройте его роль в социально-политических исследованиях. Сравните его с теорией национализма, социальным конструкционизмом и формационным подходом.
3. Проведите сравнительный анализ концепций «национального государства», «государства-нации» и «государства-цивилизации». Какие особенности и отличительные черты их характеризуют?
4. Проанализируйте цивилизационные проекты современности и объясните, как они связаны с цивилизационным генезисом. Рассмотрите роль гражданской идентичности, государственного патриотизма и политики памяти.

5. На примере выдающегося мыслителя, чьи идеи влияют на цивилизационное развитие России, проанализируйте, как его концепции способствуют формированию новых конфигураций общественной морали и ценностей.

6. Рассмотрите взаимодействие, партнёрство и соперничество между различными цивилизациями. Проанализируйте, как глобализация влияет на цивилизационные проекты.

7. Проведите сравнительный анализ особенностей и отличительных черт российского мировоззрения на основе достоверных социологических и политических исследований.

8. Проанализируйте, какие преимущества и недостатки имеет современное российское мировоззрение с точки зрения развития общества и отношений с другими странами.

9. Рассмотрите альтернативные предложения и подходы к решению проблем развития российской цивилизации, основываясь на существующих механизмах решения такого рода сложностей.

10. Проанализируйте роль актуальной системной модели мировоззрения в развитии российской цивилизации. В чём заключаются её основные принципы?

11. Проанализируйте влияние коммуникационного аспекта мировоззрения на восприятие и взаимодействие с другими культурами и цивилизациями.

12. Рассмотрите смысловые искажения, возникающие в процессе цивилизационной коммуникации. Проведите сравнительный анализ методов их преодоления.

13. Проанализируйте роль государственных и политических структур в формировании и поддержании мировоззренческих ценностей.

14. Раскройте понятия и категории, которые являются основными в категориально-понятийном аппарате общественных наук, исследующих государство и его структуру. Проведите сравнительный анализ концепций политических систем и режимов.

15. Проанализируйте сильные и слабые стороны глобального «мейнстрима» социальных наук на примере российских научных школ.

16. Раскройте основы актуальной государственно-политической организации российского общества. Охарактеризуйте матричный характер российской политики.

17. Рассмотрите политический аспект президентства, его полномочия. Проведите анализ исторических корней и социологического значения института.

18. Какие государственные программы реализуются в России? Проведите анализ приоритетов долгосрочного развития страны.

19. Какие вызовы стоят перед Россией сегодня? Проанализируйте возможность внесения изменений в курс развития страны, которые, по Вашему мнению, помогут успешно преодолеть их.

20. Проведите сравнительный анализ существующих концепций

преодоления политических вызовов современности. Рассмотрите глобальные проблемы естественного и техногенного характера.

21. Проанализируйте роль передовых национальных предприятий в преодолении проблем, стоящих перед Россией.

22. Рассмотрите последовательную схему ценностно-ориентированного движения, включающую стабильность, миссию, ответственность и справедливость. Проведите сравнительный анализ сценариев развития России. Дайте каждому свою оценку.

23. Оцените миссию, которую выполняет Россия в защите национальных интересов и развитии цивилизации. В чём заключается роль стабильности в развитии российской политической системы?

24. Оцените текущие усовершенствования в области развития гражданской идентичности и активизации политической жизни в стране. Как повышение ответственности и укрепление чувства справедливости становятся ключевыми стратегическими задачами для России?

25. На примере конкретной персоны из области науки, культуры или искусства раскройте и оцените значимость её деятельности и влияние на развитие российского общества.

Задания 3 типа

1. На основании пройденного материала определите причины построения российской государственности на федеративных началах. На сколько, по Вашему мнению, федеративная форма устройства подходит современной России? Какие, на Ваш взгляд, формальные и неформальные причины послужили принятию решения об отказе от унитарной формы (Российская империя).

2. Какие возможности и трудности влечет за собой географическое / этническое / религиозное (на выбор) многообразие России?

3. С чем связана возросшая популярность цивилизационного подхода? Как соотносятся крайние степени либерализма с цивилизационизмом?

4. Рассмотрите кейс исламской революции в Иране с точки зрения цивилизационного подхода.

5. Определите «краеугольные камни» российской идентичности. В чем заключается ее эклектичность? (Со ссылкой на 125-ФЗ "О свободе совести и религиозных объединениях").

6. Определите особенности политической доктрины России на основании ее ценностных ориентиров и цивилизационного подхода в целом.

7. Определите возможность существования государства в условиях отсутствия официальной идеологии. Какой исторический опыт имеет Россия с точки зрения государственных инициатив в области мировоззрения?

8. Определите особенности института президента в Российской Федерации с точки зрения политической культуры. Какая институция

или явление, по Вашему мнению, отражает особенности цивилизационной парадигмы развития.

9. С какими вызовами, по Вашему мнению, предстоит столкнуться России в ближайшем будущем (на основании теории «столкновения цивилизаций»).

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Правоведение»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Правоведение» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Правоведение» ориентировано на получение обучающимися системного представления о государственно-правовых явлениях, гражданском обществе и правовом государстве; повышение уровня их правового сознания и правовой культуры, позволит правильно применять законодательство для качественной организации профессиональной деятельности.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит базовую часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины является усвоение основных особенностей правовой системы Российской Федерации, в том числе частноправового регулирования имущественных и связанных с ними личных неимущественных отношений, возникающих между юридически равными участниками правоотношений, а также особенности российского государства с точки зрения его устройства и функционирования.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить понятие права и государства;
- рассмотреть систему права;
- определить предмет и метод как общеправовые понятия;
- рассмотреть взаимосвязь правовых норм между собой;
- рассмотреть особенности норм права, свойственных для различных отраслей права;
- рассмотреть государственное устройство Российской Федерации в сравнении с другими государственными образованиями, существующими в настоящее время;
- выявить специфику норм права по сравнению с другими нормами, существующие в обществе (нормами морали и нравственности и т.д.);
- закрепление и систематизация полученных знаний;
- развитие правовой и политической культуры обучающихся;
- формирование культурно-ценностного отношения к праву,

закону, социальным ценностям правового государства;

- выработка способностей к теоретическому анализу правовых ситуаций, навыков реализации своих прав в социальной сфере в широком правовом контексте;

- формирование практических навыков в применении законодательства РФ.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетен ции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2	УК-2.1 реализует нормы права при решении задач в рамках поставленной цели	основы общей теории государства и права и основные положения конституционного, административного, уголовного, гражданского, предпринимательского, семейного, трудового, экологического, международного частного права, правовые основы защиты информации	соблюдать, исполнять, использовать и применять нормы права для достижения поставленной цели и решения задач профессионально й деятельности	-
Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11	УК-11.1. Выявляет и распознает факты проявления экстремизма, терроризма в рамках профессиональной деятельности	исторические аспекты зарождения коррупции, причины и условия возникновения коррупционных отношений, понятие и сущность коррупции теоретические и практические подходы к противодействию коррупции	распознавать коррупцию как элемент социально-политической жизни общества разъяснять последствия коррупционного поведения	-
		УК-11.2. Формирует представление о сущности, формах и методах борьбы с социально опасным явлением- экстремизмом в рамках безопасности жизнедеятельност и.	сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с социальными, экономическими, политическими и иными условиями;	анализировать, толковать и применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению.	навыками работы с законодательн ыми и другими нормативными правовыми актами.

		УК-11.3. Осуществляет действия по предотвращению возникновения крайней формы экстремизма-терроризма; принимает меры по их предотвращению и снижению отрицательных эффектов в случае возникновения такого события.	действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности и способы профилактики коррупции	- создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, оказывать первую помощь, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	- навыками создания и поддержки безопасных условий жизнедеятельности, в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций.

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Общие положения о праве	5	5								4	Конспект /4
Тема 2. Основы конституционного права										4	Доклады/5 Эссе /4
Тема 3. Основы административного права	5	5								4	Практикум по решению задач /4 Конспект /4
Тема 4. Основы уголовного права										4	Практикум по решению задач /4 Конспект /4
Тема 5. Основы гражданского права (основы, наследство, интеллектуальная собственность)	5	5								4	Практикум по решению задач /4 Контрольная работа /4
Тема 6. Основы предпринимательского права										4	Доклады/5 Тест/5
Тема 7. Основы семейного права	4	4								5	Конспект /4 Доклады/5
Тема 8. Основы трудового права										5	Практикум по решению задач /4
Всего:	19	19								34	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Общие положения о праве

Право и правопонимание. Норма права и институт права. Отрасль права, система права, система законодательства. Предмет права, метод права. Функции права, принципы права. Источник права, закон, нормотворчество. Правоотношение.

Тема 2. Основы конституционного права

Понятие, предмет, метод и источники конституционного права Российской Федерации. Теоретические основы конституции. Конституция Российской Федерации. Основы конституционного строя России. Конституционные принципы правового положения человека и гражданина в Российской Федерации. Гражданство Российской Федерации. Конституционные права, свободы и обязанности человека и гражданина в Российской Федерации. Федеративное устройство России. Избирательная система России. Конституционные основы правового статуса Президента Российской Федерации. Федеральное Собрание — парламент Российской Федерации. Правительство Российской Федерации: понятие, состав и порядок формирования. Конституционные основы судебной власти и прокурорского надзора в Российской Федерации. Конституционные основы местного самоуправления в Российской Федерации.

Тема 3. Основы административного права

Понятие, предмет, метод, система, принципы и источники административного права. Субъекты административного права. Государственная служба. Административная ответственность. Административные взыскания. Система органов исполнительной власти. Правовой статус иностранцев и лиц без гражданства в Российской Федерации. Отличие административно-правовых отношений от гражданско-правовых.

Тема 4. Основы уголовного права

Задачи, функции и принципы уголовного права. Уголовный закон. Преступление. Уголовная ответственность и уголовное наказание.

Тема 5. Основы гражданского права (основы, наследство, интеллектуальная собственность)

Общая характеристика гражданского права. Понятие и структура гражданских правоотношений. Виды и значение юридических фактов в гражданском праве. Осуществление и защита гражданских прав. Право собственности и иные вещные права. Право собственности и иные вещные права. Понятие и содержание права собственности. Стадии несостоятельности (банкротства) юридических лиц. Наследственное

право. Право интеллектуальной собственности

Тема 6. Основы предпринимательского права

Понятие и предмет предпринимательского права. Юридическое лицо как субъект предпринимательской деятельности. Классификация и организационно-правовые формы юридических лиц. Правовые основы несостоятельности (банкротства) хозяйствующих субъектов. Субъекты малого предпринимательства. Административные правонарушения в области предпринимательской деятельности. Защита прав предпринимателей.

Тема 7. Основы семейного права

Понятие, предмет, принципы семейного права. Источники семейного права. Брак в семейном праве. Правовое положение супругов. Родительские правоотношения и правоотношения между другими членами семьи. Алиментные обязательства. Формы устройства детей, оставшихся без попечения родителей. Порядок усыновления в РФ. Сравнительная характеристика лишения и ограничения родительских прав.

Тема 8. Основы трудового права

Понятие и предмет трудового права. Функции трудового права. Принципы трудового права. Источники трудового права. Понятие и классификация субъектов трудового права. Понятие, стороны и формы социального партнерства. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Понятие, признаки и виды трудового договора. Переводы, перемещения, прекращение трудового договора. Понятие и виды рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Формы оплаты труда и системы заработной платы. Дисциплинарная ответственность работников.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, семинары, практикум по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое

изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

В ходе выполнения практикума необходимо следовать технологическим инструкциям, использовать материал лекций,

рекомендованных учебников, источников интернета, активно использовать помощь преподавателя на занятии.

Требования к оформлению результатов практикумов.

При подготовке отчета: изложение материала должно идти в логической последовательности, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, правильное оформление рисунков.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям необходимо акцентировать внимание студентов на детальное изучение методов решения задач и примеров, рассмотренных на лекционных занятиях и нацелить на самостоятельное решение заданий из учебника, приведенных в конце каждой главы учебника.

Порядок проведения практикума.

1. Преподаватель разъясняет приёмы и методы решения на примере типовых задач по изучаемой теме (2-3 задачи).

2. Преподаватель даёт 2-3 задачи для самостоятельного решения.

3. Преподаватель контролирует решение задач обучающимися в индивидуальном порядке, подсказывает правильные пути решения.

4. По окончании практикума преподаватель подводит итоги, вскрывает типичные ошибки и отмечает отличившихся обучающихся, успешно решивших все задачи.

В ходе выполнения практикума обучающиеся более глубоко усваивают физические законы посредством применения их к конкретным физическим ситуациям и процессам, учатся моделировать физические явления и анализировать полученные результаты.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по написанию доклада

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо

сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад может быть как письменным, так и устным.

Доклад по теме реферата должен сразу планироваться как устное выступление и соответствовать некоторым дополнительным критериям. Если письменный текст обязан быть правильно построен и оформлен, грамотно написан и удовлетворительно раскрывать тему содержания, то для устного сообщения этого мало. Устное выступление должно хорошо восприниматься на слух, то есть быть интересно поданным для аудитории. Для представления устного доклада полезно составить тезисы – опорные пункты выступления докладчика (обоснование актуальности, описание сути работы, выводы), ключевые слова, которые помогают логически стройному изложению темы, схемы, таблицы и т.п. Во время выступления можно опираться на пояснительные материалы, представленные в виде слайдов, таблиц и пр., которые относятся к рассматриваемой теме. Это поможет не только вам ярко и четко изложить материал, но и слушателям наглядно представить и понять проблему, о которой идет речь в докладе.

Как правило, структура доклада выглядит следующим образом:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
- намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.

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.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более семи минут. В данном случае очень важно для докладчика во время сообщения уложиться во времени: если вас прервут на середине доклада, вы не сможете сообщить самого главного – выводов вашей самостоятельной работы. От этого качество выступления станет ниже и это отразится на вашей оценке.

Поэтому не меньшее внимание, чем написанию самого доклада, следует уделить отработке его чтения. Написанный черновой вариант следует прочесть кому-нибудь вслух. При этом следует читать не торопясь, но и без излишней медлительности, осваивая темп будущего выступления. Если не удастся уложиться в регламент, следует вернуться к тексту и сократить материал: обычно бывает растянутой вводная часть, выводы следует свести к пронумерованным тезисам, сделав их

предельно четкими и краткими.

Доклад, будучи устной формой сообщения, обладает определенными возможностями проявления с вашей стороны чувства юмора, нетривиальности подачи информации, литературных дарований.

Для успешной работы над докладом следует выполнить следующее: серьезно отнестись к выбору темы, освоить навыки подбора литературы, методы работы с источниками.

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.

2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).

3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.

4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.

5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.

6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).

7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда.

Практические советы по подготовке презентации:

– готовьте отдельно: печатный текст, слайды (10-15), раздаточный материал;

– обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего;

– план сообщения;

– краткие выводы из всего сказанного;

– список использованных источников.

Методические указания для обучающихся по выполнению контрольных работ

В соответствии с учебным планом каждый студент должен выполнить контрольные работы по дисциплине. Задачи контрольной работы выдаются преподавателем индивидуально по вариантам.

Правила:

– работа должна быть сдана за 10 дней до мероприятий

промежуточной аттестации;

– студент обязан выполнять контрольные работы только своего варианта.

Контрольные работы следует выполнять в отдельной для каждой работы ученической тетради, оставляя поля для замечаний преподавателя. Рекомендуется оставлять в конце тетради несколько чистых страниц для исправлений и дополнений в соответствии с указаниями преподавателя.

На обложке тетради студент должен указать форму обучения, направление, профиль, курс, номер группы, свою фамилию, имя, отчество, номер работы, номер зачетной книжки, номер варианта; ученую степень (звание) фамилию, имя, отчество преподавателя.

В конце работы необходимо привести список.

Перед решением задачи каждого задания нужно полностью выписать ее условие. Если несколько задач имеют общую формулировку, переписывать следует только условие задачи нужного варианта. Решение каждой задачи студент должен сопровождать подробными объяснениями и ссылками на соответствующие формулы, теоремы и правила. Вычисления должны быть доведены до конечного числового результата. Ответы и выводы, полученные при решении задач, следует подчеркнуть.

В случае возвращения работы на доработку, следует переделать те задачи, на которые указывает преподаватель, а при отсутствии такого указания вся контрольная работа должна быть выполнена заново. Переделанная работа сдается на повторную проверку обязательно с не зачетной ранее работой.

В случае возникновения затруднений студент может обратиться к преподавателю или на кафедру

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией,

способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а

также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методич. обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Общие положения о праве</i>	Многообразие теорий происхождения государства. Система нормативных правовых актов в РФ. Правосознание и правовая культура. Понятие и признаки правотворчества. Виды юридической ответственности	Составление схемы «Стадии правотворчества»	Литература по теме 1	Проверка наличия конспекта, коллективное обсуждение вопросов для самостоятельной работы
<i>Тема 2. Основы конституционного</i>	Порядок внесения поправок в Конституцию	Составление таблицы	Конституция РФ	Проверка наличия

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методич. обеспечение	Форма контроля
<i>права</i>	РФ. Права, свободы и обязанности человека и гражданина. Система государственных органов РФ.	«Конституционные права и свободы человека и гражданина»		конспекта, коллективное обсуждение вопросов для самостоятельной работы
<i>Тема 3. Основы административного права</i>	Административные взыскания. Система органов исполнительной власти. Правовой статус иностранцев и лиц без гражданства в Российской Федерации. Отличие административно-правовых отношений от гражданско-правовых	Составление схемы «Органы исполнительной власти РФ».	Литература о теме 3	Проверка наличия конспекта, коллективное обсуждение вопросов для самостоятельной работы
<i>Тема 4. Основы уголовного права</i>	Освобождение от уголовного наказания. Особенности уголовной ответственности несовершеннолетних, согласно уголовному законодательству Российской Федерации.	Составление кроссворда по теме «Преступление и наказание».	Литература по теме 4	Проверка наличия конспекта, коллективное обсуждение вопросов для самостоятельной работы
<i>Тема 5. Основы гражданского права (основы, наследство, интеллектуальная собственность)</i>	Стадии несостоятельности (банкротства) юридических лиц.	Решение задач.	Литература о теме 5	Проверка наличия конспекта, коллективное обсуждение вопросов для самостоятельной работы
<i>Тема 6. Основы предпринимательского права</i>	Обязательства из договоров возмездного оказания услуг. Транспортные обязательства и другие обязательства по оказанию фактических услуг. Обязательства по оказанию финансовых услуг. Обязательства из банковских сделок. Обязательства, возникающие из посреднических договоров.	Подготовка конспекта, эссе	Литература о теме 6	Проверка наличия конспекта, коллективное обсуждение вопросов для самостоятельной работы
<i>Тема 7. Основы семейного права</i>	Порядок усыновления в РФ	Составление таблицы «Лишение	Литература по теме 7	Проверка наличия

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методич. обеспечение	Форма контроля
	Сравнительная характеристика лишения и ограничения родительских прав.	и ограничение родительских прав».		конспекта, коллективное обсуждение вопросов для самостоятельной работы
Тема 8. Основы трудового права	Понятие, стороны и формы социального партнерства. Понятие и виды рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха.	Написание конспекта.	Литература о теме 8	Проверка наличия конспекта, коллективное обсуждение вопросов для самостоятельной работы

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Шульга Р.Р. Правоведение : учебное пособие для обучающихся образовательных учреждений высшего образования / Шульга Р.Р.. — Донецк : Донецкий национальный технический университет, 2024. — 179 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145210.html>

Дополнительная литература:

1. Засеева, В. С. Правоведение : учебное пособие / В. С. Засеева. — Санкт-Петербург : Троицкий мост, 2022. — 126 с. — ISBN 978-5-4377-0085-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].— URL: <https://www.iprbookshop.ru/124107.html>
2. Правоведение : учебное пособие / М.П. Беяев [и др.].. — Москва : Дашков и К, 2022. — 444 с. — ISBN 978-5-394-04672-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/120748.html>
3. Юнусова А.Н. Правоведение : учебное пособие / Юнусова А.Н.. —Саратов : Вузовское образование, 2022. — 118 с. — ISBN 978-5-4487-0822-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].— URL: <https://www.iprbookshop.ru/120564.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Сервер органов власти РФ «Официальная Россия».	https://gov.ru/
2.	Официальный сайт Совета Федерации.	https://www.council.gov.ru/
3.	Официальный сайт Государственной Думы.	https://www.duma.gov.ru/
4.	Официальный сайт Правительства РФ.	https://government.ru
5.	Официальный сайт Верховного суда РФ.	https://www.supcourt.ru/

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практикум по решению задач	Распределение в зависимости от решенных задач – по 1 у за каждую решенную задачу.
2.	Работа с литературой (конспектирование)	4 – изучен рекомендуемый материал по теме, рассмотрены основные понятия темы, разобраны примеры, поясняющие определения, составлены опорные конспекты; 3 - изучен рекомендуемый материал по теме, рассмотрены основные понятия темы, примеры поясняющие определения, не разобраны, составлены опорные конспекты; 2 – изучен рекомендуемый материал, составлены опорные конспекты;

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		1 - рекомендуемый материал изучен частично, составлены опорные конспекты; 0 – рекомендуемый материал не изучен, опорные конспекты не составлены
3.	Доклад	4-5 – доклад отвечает квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления, есть брендинговая презентация 3 - доклад преимущественно отвечает квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления; 2 - доклад преимущественно отвечает квалификационным требованиям в отношении научности содержания в оформлении допущены незначительные ошибки; 1 – доклад не в полной мере соответствует требованиям оформления при соответствии теме; 0 – доклад не отвечает квалификационным требованиям либо не соответствует заданной теме
4.	Контрольная работа	4 - в работе присутствуют все структурные элементы, вопросы раскрыты полно, изложение материала логично, выводы аргументированы, использована актуальная литература, работа правильно оформлена 3 - в работе есть 2-3 незначительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, в списке источников достаточное количество позиций, нет грубых ошибок в оформлении; 2 - один из вопросов раскрыт не полностью, присутствуют логические и фактические ошибки, в списке источников достаточное количество позиций, нет грубых ошибок в оформлении; 1 - плохо прослеживается связь между ответом и выводами, в списке литературы много устаревших источников, допущены существенные ошибки в оформлении 0 - в работе отсутствуют выводы или не хватает других структурных элементов, в списке литературы недостаточно источников, работа не соответствует установленным требованиям.
5.	Тест	4-5 – 90% и более правильных ответов 3 – от 80 до 89% правильных ответов 2 – от 70 до 79% правильных ответов 1 – от 50 до 69% правильных ответов 0 – менее 50% правильных ответов

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы для эссе:

1. Моя идеальная форма государства.
2. Концепция разделения властей и её реализация.
3. Правовое государство: концепция и реальность.

4. Выражение свободы экономической деятельности в гражданском праве.
5. Виды завещаний
6. Отличие договора от сделки.
7. Проблемы реализации гарантий исполнения договоров в Российской Федерации.
8. Отличия опеки от попечительства
9. Необходимость регистрации брачных отношений.
10. Обязательства родителей перед детьми и обязательства детей перед родителями.
11. Механизм законодательного процесса в Российской Федерации.
12. Реализация права
13. Теория разделения властей.
14. Правовое государство и гражданское общество.
15. Соотношение государства и права.
16. Международное право как особая система права.
17. Проблемы федерализма и государственного суверенитета в современном мире.
18. Основные разновидности антидемократических политических режимов.
19. Авторитаризм: за и против.
20. Характеристика карликовых государств.

Типовые задачи для практиков по решению задач

1. Выделить юридические факты, относящиеся к деяниям, состоянию и событиям: индивидуальные юридические акты землетрясение, родство, свойство, пожар, оползни, нуждаемость, извержение вулкана, судебные приговоры, решения, ураган предписания, сделки, договоры, преступления, усыновление, брак.

2. В государстве Н. главой является президент, который избирается всенародным голосованием. Исполнительная власть принадлежит правительству во главе с премьер-министром. Президент является верховным главнокомандующим, обладает правом отправить правительство в отставку и распустить парламент.

3. В целях скорейшего выхода из экономического кризиса недавно избранный Губернатором области Александр Васильев издал указ об учреждении региональной (областной) валюты – васильки. При этом один василёк изначально должен был равняться одной тысяче рублей. Выпустив свои денежные знаки, Губернатор выдал всем бюджетникам заработную плату и покрыл долги областного бюджета.

Имеют ли право субъекты Российской Федерации учреждать свою валюту?

4. Аксёнов 19 лет, Матвеев 15 лет и Фролов 13 лет ночью тайно проникли в помещение кассы АО «Авангард», отключив сигнализацию и воспользовавшись набором отмычек. В помещении кассы А., используя переносную ацетиленовую горелку, вскрыл сейф, где, по его сведениям, должна была находиться заработная плата сотрудников в размере 500 тысяч рублей, которыми злоумышленники и намеревались завладеть после вскрытия сейфа. Однако в нём оказалось лишь 50 тысяч рублей, которые они похитили и скрылись.

Дайте анализ состава преступления.

5. В присутствии нотариуса тяжело больной Сазонов подписал договор дарения жилого дома Романовой, с которой находился в фактических брачных отношениях. Романова подписать договор не успела, так как Сазонов сразу же умер. Нотариус запретил ей подписывать договор и признал его несостоявшимся, заявив Романовой, что дом перейдет к законным наследникам Сазонова. Романова обжаловала действия нотариуса в суде.

Какое решение должен принять суд?

6. У супругов, имеющих разные фамилии, родился сын. После долгих споров, родители не пришли к соглашению относительно фамилии ребёнка.

Как согласно Семейному кодексу Российской Федерации будет разрешена данная ситуация?

7. Никита Богданов, 14-ти лет, решил устроиться на работу на период летних каникул расклейщиком рекламы. Отец разрешил сыну работать, а мать категорически возражала.

Как законом разрешается данная спорная ситуация? Каковы условия работы несовершеннолетних в данном возрасте?

8. Начальник цеха, ссылаясь на трудности выполнения обязательств, попросил газосварщиков поработать оставшиеся до конца года две недели без выходных дней, а при необходимости и сверхурочно. Рабочие согласились. Работали без выходных, а четыре дня остались на сверхурочную работу по три часа ежедневно.

Какие нарушения были допущены начальником цеха?

9. В присутствии нотариуса тяжело больной Сазонов подписал договор дарения жилого дома Романовой, с которой находился в фактических брачных отношениях. Романова подписать договор не успела, так как Сазонов сразу же умер. Нотариус запретил ей подписывать договор и признал его несостоявшимся, заявив Романовой, что дом перейдет к законным наследникам Сазонова. Романова обжаловала действия нотариуса в суде.

Какое решение должен принять суд?

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Что представляют собой экономические основы конституционного строя?
 2. По каким основаниям может быть приобретено или прекращено гражданство?
 3. Чем административно-правовые отношения отличаются от гражданско-правовых?
 4. Дела по каким административным правонарушениям вправе рассматривать только суды?
 5. В чём состоит суть условного осуждения?
 6. В чём состоят особенности уголовной ответственности несовершеннолетних согласно уголовному законодательству Российской Федерации?
 7. Могут ли выступать субъектами гражданских правоотношений Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования, органы государственной власти, органы местного самоуправления?
 8. Какие существуют классификации объектов гражданских правоотношений?
 9. Приведите пример гражданско-правового обязательства, вытекающего из закона.
- Для чего заключается брачный договор? Каков порядок его заключения и расторжения

Примерные темы докладов:

1. Структура правовых норм.
2. Классификация отраслей права Российской Федерации.
3. Понятие и виды юридической ответственности.
4. Пробелы в праве и способы их восполнения.
5. Форма государства.
6. Обязательства родителей перед детьми и обязательства детей перед родителями.
7. Механизм законодательного процесса в Российской Федерации.
8. Реализация права
9. Теория разделения властей.
10. Правовое государство и гражданское общество.
11. Соотношение государства и права.
12. Международное право, как особая система права.
13. Проблемы федерализма и государственного суверенитета в современном мире.
14. Основные разновидности антидемократических политических режимов.
15. Характеристика карликовых государств.

16. Основные направления государственной политики в области противодействия коррупции в России

Примерные тестовые задания:

1. Правоведение как отрасль науки объектом своего исследования признает ...

- А) право.
- Б) государство.
- В) общество.
- Г) систему органов власти.

2. Система общеобязательных, формально определенных норм, обеспечиваемых государством и направленных на регулирование поведения людей в соответствии с принятыми в данном обществе устоями социально-экономической, политической и духовной жизни – это ...

- А) право.
- Б) религия.
- В) мораль.
- Г) норма права.

3. Правопонимание - это ...

- А) определённое представление о существе права.
- Б) определенное представление о существе государства.
- В) определенное представление о системе государственной власти.
- Г) определенное представление о строении права.

4. Основной особенностью естественно-правового понимания права является ...

А) четкая дифференциация права и закона. Право всегда справедливо в то время, как закон может быть как справедливым, так и принятым в угоду определенного круга лиц.

Б) его повышенное внимание к закону, который практически отождествлялся с правом, и, как следствие, к ведущей роли государства, как субъекту нормотворчества.

В) понимание права с формальных позиций. Право существует отдельно от государства в умах людей.

Г) отсутствие единой концепции к определению природы права.

5. Отличительной особенностью позитивистского подхода в правопонимании можно назвать ...

А) четкая дифференциация права и закона. Право всегда справедливо, в то время, как закон может быть как справедливым, так и принятым в угоду определенного круга лиц.

Б) его повышенное внимание к закону, который практически отождествлялся с правом, и, как следствие, к ведущей роли государства, как субъекту нормотворчества.

В) понимание права с формальных позиций. Право существует отдельно от государства в умах людей.

Г) отсутствие единой концепции к определению природы права.

6. Определите, какие органы относятся к органам государственной власти, а какие к органам местного самоуправления:

А) Президент Российской Федерации

Б) Правительство Российской Федерации

В) Правительство Нижегородской области

Г) Администрация Автозаводского района города Нижнего Новгорода

Д) Городская Дума Волгограда

Органы государственной власти: _____

Органы местного самоуправления: _____

8. Орган «...» власти представляет собой самостоятельное социальное образование, функционально осуществляющее исполнительную и распорядительную деятельность.

Ответ: _____

9. Расположите источники права в правильной иерархической последовательности, начиная с того, который обладает высшей юридической силой.

а) Конституция РФ

б) Постановления Правительства РФ

в) Федеральные законы

г) Федеральные конституционные законы

д) Указы Президента РФ

10. Выберите верные ответы.

Какие из нижеперечисленных источников права относятся к источникам конституционного права России?

а) Конституция Российской Федерации;

б) коллективные трудовые договоры;

в) федеральные конституционные законы;

г) религиозные нормы;

д) указы Президента РФ.

11. Жители г. Моршанска Тамбовской области 15 июля решили провести шествие по улице Ленинской. Об этом они решили письменно уведомить главу местной администрации 13 июля, но приема в этот день не было, и они сообщили устно о своем намерении его заместителю,

который 14 июля текущего года уехал в командировку и об уведомлении о предстоящем шествии никого не предупредил. 15 июля после начала шествия местные власти потребовали его прекратить, так как им ничего не было известно о его проведении. Организаторы шествия Т.Р. Панов и П.Ю. Козлов заявили, что это является нарушением их прав на общественно-политическую активность и обратились с иском в территориальный районный суд общей юрисдикции.

Какой закон был нарушен организаторами мероприятия:

Ответ: _____

12. Пассажирка Соловьева О.А. поехала на электричке в гости к своей сестре, проживающей в области, взяв с собой своего 4-летнего сына. На вокзале она купила себе билет, а ребенку нет, в электричке заняла место, посадив ребенка к себе на колени. Подошедшие сотрудники контроля, проверив документы, потребовали либо оплатить штраф за безбилетный проезд, либо сойти с поезда. Женщина отказалась, сославшись на то, что она имеет право провозить с собой ребенка в возрасте 5 лет в поездах дальнего и местного следования. Какой нормой законодательства закрепляется данное положение:

Ответ: _____

Примерное задание для контрольной работы:

Теоретический блок:

1. Виды норм право.
2. В чем заключаются отличия между нормой материального права и нормой процессуального права?

Практико-ориентированный блок:

3. Президент РФ в связи с проведением ему хирургической операции временно возложил исполнение своих обязанностей на председателя Правительства РФ. Однако Государственная дума Федерального собрания РФ возразила против этого, основываясь на том, что председатель Правительства может временно исполнять обязанности Президента РФ только в случаях, предусмотренных в Конституции РФ (в ч. 2 ст. 92), т. е. в связи с досрочным прекращением полномочий Президента РФ.

Возможно ли временное исполнение полномочий Президента РФ председателем Правительства РФ в указанной ситуации?

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в первом семестре.

№	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачет представляет собой выполнение обучающимся	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале:

№	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
	заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	1 вопрос: 0-10; 2 вопрос: 0-15; 3 вопрос: 0-15 Суммарное количество баллов по ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. В чем состоит отличие между нормами права и другими социальными нормами?
3. Понятие и основные признаки государства.
4. Особенности форм государства и их виды.
5. Формы правления, особенности форм правления современных государств.
6. Формы государственного устройства.
7. Понятие и виды государственных режимов.
8. Основные признаки и черты правового государства.
9. Проблемы и пути построения правового государства в Российской Федерации.
10. Характеристика Конституции РФ. Характерные черты и особенности Конституции РФ 1993 года.
11. Содержание основ конституционного строя современной России.
12. Основные виды конституционных прав и свобод.
13. Понятие и виды органов государства.
14. Институт президентства в государственном механизме России.

15. Избирательная система современной России.
16. Система представительных органов Российской Федерации. Федеральное Собрание: структура, полномочия, порядок формирования и работы.
17. Право законодательной инициативы и его субъекты. Законодательный процесс: понятие, основные стадии.
18. Правительство Российской Федерации – высший орган исполнительной власти: правовая основа, состав, полномочия.
19. Система судебных органов Российской Федерации.
20. Конституционно-правовые принципы судопроизводства.
21. Понятие и правовая основа местного самоуправления.
22. Структура и полномочия органов местного самоуправления в Новгородской области.
23. Система правоохранительных органов в Российской Федерации.
24. Право в системе социальных норм общества. Взаимосвязь права и государства.
25. Виды форм (источников) права.
26. Внутреннее строение системы права: отрасли и институты права.

Задания 2 типа

1. В чем разница между правоотношением и правонарушением?
2. В чем разница между правомерным и неправомерным поведением?
3. В чем отличие субъектов правоотношений и объектов правоотношений?
4. С какими юридическими актами за свою жизнь может столкнуться гражданин России?
5. В чем разница между исполнением и соблюдением правовых норм?
6. В чем разница между использованием и применением правовых норм?
7. Какие виды юридической ответственности предусмотрены Конституцией Российской Федерации?
8. Из каких элементов состоит право собственности?
9. Какие существуют способы возникновения и прекращения права собственности на недвижимость?
10. Какие виды юридической ответственности предусмотрены за нарушение обязательств в гражданском праве?
11. В чем разница между наследованием по закону и по завещанию?
12. В чем разница между трудовым договором и договором подряда?
13. В чем разница между временем отдыха и отпуском?

14. Какие существуют меры дисциплинарной ответственности?
15. Какие органы участвуют в разрешении трудовых споров?
16. Каким образом заключается брак в Российской Федерации?
17. Какой порядок выплаты алиментов предусмотрен в отношении двух детей?
18. Какие органы осуществляют воспитание детей, оставшихся без попечения родителей?
19. Кто и каким образом подвергается административной ответственности за правонарушение, совершенное несовершеннолетним?
20. Какие меры ответственности предусмотрены в административном праве?
21. В чем разница между преступлением и правонарушением?
22. В каких случаях за совершенное противоправное действие юридическая ответственность не наступает?
23. В каком порядке уголовной ответственности подвергаются несовершеннолетние?
24. Каковы цели уголовного наказания?
25. В чем состоит принцип личной и виновной ответственности в уголовном праве?

Задания 3 типа

1. *Какова форма правления в этом государстве?*

В государстве Н. главой является президент, который избирается всенародным голосованием. Исполнительная власть принадлежит правительству во главе с премьер-министром. Президент является верховным главнокомандующим, обладает правом отправить правительство в отставку и распустить парламент.

2. *Какова форма государственного устройства в данном государстве?*

В составе государства А. выделены только административно-территориальные единицы, действует единая система законодательства и единая финансово-денежная система.

3. *Из нижеприведённых терминов четыре относятся к одному понятию. Найдите лишнее слово:*

Деспотия, монархия, авторитаризм, тирания, фашизм.

4. *Какой смысл правоведы вкладывают в понятие «правовое государство»?*

5. *Найдите и исправьте ошибки:*

Франция – федеративное государство. Её субъектами являются Гасконь, Нормандия, Прованс и др. Франция является парламентской

республикой, для которой характерны: 1) верховенство власти парламента; 2) правительство формируется лидером партии, победившей на парламентских выборах; 3) члены правительства ответственны перед президентом. Парламент Франции – высший орган законодательной власти – состоит из двух палат: Национального Собрания и Сената.

6. *Определите гипотезу, диспозицию и санкцию:*

«Вовлечение несовершеннолетнего в систематическое употребление спиртных напитков, одурманивающих веществ, в занятие бродяжничеством и попрошайничеством, совершенное родителем, либо иным лицом, на которое законом возложены обязанности по воспитанию несовершеннолетнего, – наказывается ограничением свободы на срок до 3-х лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до 5-ти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового».

7. *Что из перечисленного ниже можно отнести к подзаконным нормативным актам?*

- Указ Президента Российской Федерации «Вопросы прохождения военной службы»;
- указ Президента Татарстана;
- Конституция Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении»;
- приказ Министра внутренних дел Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации «Об образовании».

8. *Укажите, когда вступают в силу следующие нормативные акты:*

- Федеральный конституционный закон;
- Указ Президента Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации;
- муниципальный правовой акт.

9. *Какие субъективные права и обязанности могут возникать с рождения?*

10. В реферате на тему: «Система органов государственной власти в России» обучающийся Ромашкина утверждала, что все государственные органы обязательно должны принадлежать к какой-либо одной из трех ветвей власти. Преподаватель рекомендовал обсудить данный вопрос на семинаре.

Права ли Ромашкина? Если она ошибается, то назовите такие органы государственной власти, которые не входят ни в одну из трех ветвей власти.

11. В целях скорейшего выхода из экономического кризиса недавно избранный Губернатором области Александр Васильев издал указ об учреждении региональной (областной) валюты – васильки. При этом один василёк изначально должен был равняться одной тысяче рублей. Выпустив свои денежные знаки, Губернатор выдал всем бюджетникам заработную плату и покрыв долги областного бюджета.

Имеют ли право субъекты Российской Федерации учреждать свою валюту?

12. Студент местного вуза Александр Васильев шел по оживленной улице города. Только что он прогулял лекцию по правоведению. Самое удивительное то, что вопреки обыкновению он не испытывал от этого прогула никакой радости. Неужели угрызения совести? Задумавшись, Александр Васильев не заметил, как оказался прямо на проезжей части и вне зоны пешеходного перехода. Водитель одного из автомобилей во избежание наезда на пешехода вынужден был резко свернуть на встречную полосу, что привело к столкновению автомобилей.

Прибывшая на место происшествия инспектор ГИБДД Елена Козлова квалифицировала произошедшее как несчастный случай и никого к административной ответственности привлекать не стала.

Насколько законно и обосновано решение инспектора ГИБДД? Есть ли в этом дорожно-транспортном происшествии вина Александра Васильева? Если да, то какова форма его вины?

13. У гражданина В. было три сына – Василий, Виктор и Владимир. После смерти отца, не оставившего завещания, все сыновья в течение 6 месяцев приняли наследство, однако впоследствии Владимир решил отказаться от наследства в пользу Василия.

Вправе ли он отказаться от наследства? Как будут распределяться доли в результате отказа Владимира от наследства? Обоснуйте свой ответ.

14. Гражданин Ф. заключил с гражданином Т. договор купли-продажи квартиры, однако умер до государственной регистрации своего права собственности на эту квартиру. Наследники Ф. утверждали, что эта квартира должна быть включена в состав наследства, открывшегося после его смерти.

Правомочна ли позиция наследников Ф? Обоснуйте свой ответ.

15. В связи со сменой собственника организации главный бухгалтер ОАО «Ребус» Воронов и кассир Холодов были уволены. Не согласившись с увольнением, они обратились в суд с иском о

восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение этих работников? Является ли смена собственника основанием для увольнения работников организации?

16. Молодые супруги Светлана и Игорь, вступая в брак, поклялись друг другу в верности на всю жизнь. Своё обязательство не расторгать брак они зафиксировали письменно и, скрепив подписями, положили в шкатулку с фамильными ценностями. Через год Игорь приехав из отпуска, признался, что полюбил другую женщину. Светлана сказала, что согласилась бы на развод, если бы не было заключённого соглашения.

Разрешите данную ситуацию.

17. У супругов Карасёвых четверо детей. После расторжения брака дети остались с матерью. К моменту расторжения брака старший сын достиг совершеннолетия.

Какую сумму алиментов назначит суд, если известно, что зарплата отца составляет 18 тысяч рублей?

18. Арсеньевой было назначено в качестве основного наказания лишение права заниматься медицинской деятельностью сроком на 4 года и 6 мес., а Петровой было назначено в качестве дополнительного наказания лишение права заниматься деятельностью, связанной с воспитанием детей, сроком на 3 года 6 мес.

Возможны ли в данных случаях указанные сроки?

19. Сизов в день своего рождения 20 сентября, когда ему исполнилось 14 лет, совершил кражу чужого имущества.

Подлежит ли Сизов привлечению к уголовной ответственности?

20. У супругов, имеющих разные фамилии, родился сын. После долгих споров, родители не пришли к соглашению относительно фамилии ребёнка.

Как согласно Семейному кодексу Российской Федерации будет разрешена данная ситуация?

21. Миша Тюренков 16-ти лет, обучающийся художественного колледжа, находясь на пленере, заканчивал эскиз к своей картине, над которой работал длительное время. Около него остановились две девушки. Из их разговора он понял, что эскиз им очень нравится, и решил подарить его одной из них – Ане. Аня была очень рада подарку, и молодые люди обменялись адресами и телефонами. На вопрос родителей о том, как обстоят дела с эскизом, Миша ответил, что он подарил его Ане. Родители не одобрили поступка сына и сказали, что он не вправе был это делать без их согласия. Они решили позвонить Ане и

просить ее вернуть эскиз, сославшись на то, что Миша как несовершеннолетний не мог самостоятельно решать судьбу этого эскиза. Миша возражал против такого звонка, полагая, что он как автор эскиза вправе был подарить, не спрашивая согласия родителей.

Можно ли рассматривать дарение эскиза как осуществление каких-либо гражданских прав?

Как определяется гражданская дееспособность несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в действующем законодательстве?

Об осуществлении каких конкретно гражданских прав может идти речь в данном случае?

Необходимо ли было Мише спрашивать согласия родителей на то, чтобы подарить эскиз девушке?

22. Сергеев, желая добиться расположения к себе Федоровой, заявил ей, что застрелит сначала ее, а потом себя, если она не согласится зарегистрировать с ним брак. Федорова, зная неуравновешенный характер Сергеева и допуская реальную возможность исполнить им высказанную угрозу, согласилась, и их брак был оформлен в районном отделе ЗАГСа.

Можно ли признать такой брак законным?

Какое из условий заключения брака в данном случае нарушено?

Какие еще условия заключения брака вам известны?

Приведите перечень обязательных из них, подлежит ли он расширительному толкованию?

23. При расторжении брака супруг просил произвести раздел общего, совместно нажитого имущества, включил в перечень в числе прочего: украшения из золота, которые имелись у жены, ее норковое манто и пианино, купленное дочери. Жена в перечне имущества, подлежащего разделу, указала библиотеку юридической литературы мужа и компьютер, поскольку это по стоимости не меньше, чем ее манто.

Возможен ли раздел имущества супругов согласно предложенному ими варианту?

Поясните, что входит в перечень общего, совместно нажитого имущества супругов при расторжении брака?

Изменится ли ситуация, если шубу подарили на свадьбу родственники жены, а компьютер был получен мужем в качестве премии?

Возможен ли раздел имущества до расторжения брака?

Предусмотрен ли срок давности для этой процедуры?

Какое юридическое значение в данной ситуации имеет размер заработка каждого из супругов?

24. Проезжая по тихому переулку, водитель такси Антонов увидел, как к его автомашине покатился мяч, а за ним на проезжую часть выбежала девочка. Тормозить было поздно, и водитель резко повернул вправо. При этом подросток, сидевший за задним сиденьем и не ожидавший толчка, ударился головой о стойку стенки автомашины. Он получил тяжкое телесное повреждение, и было неизвестно, удастся ли его спасти. Подавленные горем родители подростка упрекали Антонова в том, что он, спасая одного ребенка, не подумал о другом. Они не сомневались, что Антонов понесет уголовную ответственность либо по ст. 118 УК Причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью по неосторожности, либо по ст. 109 УК причинение смерти по неосторожности, если подросток не будет спасен.

Квалифицируйте преступление.

Виновен ли водитель в случившемся?

25. Гражданин Сидоров в трамвае включил портативный магнитофон на полную мощность. Пассажиры попросили его выключить магнитофон или уменьшить звук, но молодой человек не обращал внимание на их просьбы. Материалы об административном правонарушении были переданы в суд. Мировой судья принял решение: магнитофон конфисковать, а Сидорова подвергнуть административному аресту на 15 суток.

Проведите юридический анализ.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление проектами»

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	16

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Управление проектами» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955.

Дисциплина «Управление проектами» закладывает основы для формирования знаний о влиянии проектных технологий на эффективность хозяйственной деятельности, умения структурировать процессы, происходящие в рамках проекта, планировать их временное и ресурсное обеспечение; навыков подхода к решению основных управленческих задач, в контексте управления проектами.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в обязательную часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2-ом семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является приобретение обучающимися способностей применения методов и средств управления, используемых для решения задач в рамках различных проектов во всех областях деятельности; формирование у обучаемых четких представлений об отличиях проектной деятельности от традиционной операционной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- освоение основных концепций, философии и методологии управления проектами;
- формирование умений структурировать, планировать, оценивать проекты, организовывать и контролировать их выполнение на протяжении жизненного цикла;
- приобретение базового практического опыта сетевого и календарного планирования проектов разных типов;
- формирование знаний, умений и практического опыта в области обоснования, подготовки, планирования, организации и контроллинга проектов различных типов и масштаба.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения исходя из действующих правовых норм имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2	УК-2.2 Разрабатывает проекты в различных сферах деятельности с учетом законодательства Российской Федерации	систему национальных и международных стандартов в области управления проектами. Классификацию проектов. Жизненный цикл и фазы проекта. Критерии успехов и неудач проекта. Виды организационных структур управления проектами. Процессы и функции управления проектами. Основные процессы жизненного цикла команды проекта. Основные операционные процессы проекта. Виды и основные характеристики поточных линий	проводить расчет технико-экономических показателей проекта. Идентифицировать риски проекта. Разрабатывать план управления проекта. Проводить анализ заинтересованных сторон проекта. Анализировать показатели эффективности и производственного процесса	постановки целей проекта, календарного и ресурсного планирования проекта. Определения основных вех проекта. Структурной декомпозиции проекта. Построения сетевых моделей проекта. Распределения ответственности. Распределения проектной информации. Разработки устава проекта.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Тема 1. Основные подсистемы и элементы управления проектами.	4		4							8	Отчёт по практикуму по решению задач №1/5 Отчёт по практикуму по решению задач №2/5
Тема 2. Процессы и функции управления проектами. Управление рисками проекта.			4							8	Отчёт по практикуму по решению задач №3/5
Тема 3. Целеполагание в проектах. Календарное планирование и организация системы контроля проекта.	3									8	Отчёт по практикуму по решению задач №4/5 Отчёт по практикуму по решению задач №5/5 Отчёт по практикуму по решению задач №6/5.
Тема 4. Управление персоналом и коммуникациями проекта.	3			1						8	Отчёт по ситуационному практикуму №1/5 Отчёт по ситуационному практикуму №2/5
Тема 5. Управление операционными (производственными) процессами проекта.	3		4							7	Отчёт по практикуму по решению задач №7/5 Отчёт по практикуму по решению задач №8/5
Тема 6. Бизнес-										7	Отчёт по

<i>планирование создания и развития проектной деятельности организации.</i>												практикуму по решению задач №9/5 Отчёт по практикуму по решению задач №10/5
Всего:		13		12	1						46	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час												Зачет (40)
Объем дисциплины (в академических часах)		72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)		2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основные подсистемы и элементы управления проектами.

Цели, задачи и структура курса. История управления проектами. Система стандартов в области управления проектами. Проект, программа. Классификация проектов. Цели и стратегии проекта. Структуры проекта. Типы и примеры структурных моделей проекта, используемых в УП. Жизненный цикл и фазы проекта. Стейкхолдеры проекта. Менеджер и команда проекта. Взаимодействие участников проекта. Критерии успехов и неудач проекта. Основные причины неудач проекта. Категории эффективности проекта. Техничко-экономические показатели проекта: себестоимость, прибыль, цена, рентабельность, объем инвестиций, чистый дисконтированный, срок окупаемости и др.). Организационная структура управления проектами. Виды организационных структур: линейная, функциональная, проектная, матричная, смешанная.

Тема 2. Процессы и функции управления проектами. Управление рисками проекта.

Процессы и функции управления проектами. Понятие процессов в управлении проектами. Основные и вспомогательные процессы в управлении проектами. Понятие инициации, планирования, выполнения, контроля и закрытия проекта. Функции управления проектами: управление интеграцией, управление предметной областью, управление временем, управление стоимостью, управление рисками, управление коммуникациями, управление человеческими ресурсами, управление качеством, управление контрактами и поставками. Цели, структура, этапы разработки системы управления проектами в компании. Основные этапы и порядок разработки технологических (процессных) и продуктовых инноваций, программы организационных изменений. Управление рисками проекта. Риски, определение и классификация. План управления рисками. Идентификация, анализ, планирование реагирования на риски. Мониторинг и контроль рисков.

Тема 3. Целеполагание в проектах. Календарное планирование и организация системы контроля проекта.

Целеполагание. Формулировка целей. Документ, утверждающий цели проекта. Календарное планирование и организация системы контроля проекта. Последовательность шагов календарного планирования. Структурная декомпозиция работ. Матрица ответственности. Матрица отчетности. Вехи проекта. Сетевая модель. Метод критического пути. Расчёт временных параметров по схеме «работа – дуга» и «работа-вершина». Построение календарных графиков и графиков потребности ресурсов. Оптимизация сетевой модели. Принципы построения системы контроля.

Тема 4. Управление персоналом и коммуникациями проекта.

Управление персоналом в проекте. Организационное планирование проекта. Развитие команды проекта. Мотивация участников проекта. Распределение ролей в команде. Управление коммуникациями в проекте. Планирование коммуникаций проекта, распределение проектной информации, представление отчетности, административное завершение. Разработка плана управления коммуникациями проекта. Подбор персонала.

Сущность и методы делового общения, переговоры и проведение совещаний, распределение заданий при выполнении проектов. Правила и форма деловой переписки, сущность и виды электронных коммуникаций при выполнении проектов

Тема 5. Управление операционными (производственными) процессами проекта

Понятие операционных (производственных) процессов. Основные, вспомогательные и обслуживающие операционные процессы. Характеристики и показатели эффективности операционных процессов. Технологическая и производственная себестоимость проекта. Планирование операций и операционного процесса. Последовательный, параллельно-последовательный и параллельный вид выполнения операций. Расчет длительности производственного процесса. Понятие, виды и основные характеристики поточных линий.

Тема 6. Бизнес-планирование создания и развития проектной деятельности организации

Понятие бизнес планирования, основные цели и задачи, содержание, основные функции бизнес-плана, классификация бизнес планов, бизнес-план как инструмент построения бизнес процессов, структура и содержание основных разделов бизнес-плана, оценка внешней среды относительно развития направлений проектной деятельности, основные методы бизнес-планирования. Основные направления и методы развития деятельности, продуктов организации. Система сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов. Реорганизация бизнес-процессов.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, ситуационный практикум, практикум по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление

практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету с оценкой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

Порядок проведения практикума.

1. Преподаватель разъясняет приёмы и методы решения на примере типовых задач по изучаемой теме (2-3 задачи).
2. Преподаватель даёт 2-3 задачи для самостоятельного решения.
3. Преподаватель контролирует решение задач обучающимися в индивидуальном порядке, подсказывает правильные пути решения.
4. По окончании практикума преподаватель подводит итоги, вскрывает типичные ошибки и отмечает отличившихся обучающихся, успешно решивших все задачи.

В ходе выполнения практикума, обучающиеся более глубоко усваивают физические законы посредством применения их к конкретным физическим ситуациям и процессам, учатся моделировать физические явления и анализировать полученные результаты.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

В ходе выполнения практикума необходимо следовать технологическим инструкциям, использовать материал лекций, рекомендованных учебников, источников интернета, активно использовать помощь преподавателя на занятии.

Требования к оформлению результатов практикума.

При подготовке отчета: изложение материала должно идти в логической последовательности, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, правильное оформление рисунков.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Требования к оформлению результатов практикума.

При подготовке отчета: изложение материала должно идти в логической последовательности, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, правильное оформление рисунков.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Основные подсистемы и элементы управления проектами.</i>	Типы и примеры структурных моделей проекта, используемых в УП. Понятие критериев успеха и неудач проекта. Примеры успешных и неудачных проектов.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчета по практикуму	отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 2. Процессы функции управления проектами. Управление рисками проекта.</i>	Основные и вспомогательные процессы в управлении проектами. Корпоративная система управления проектами. Цели, структура, этапы разработки системы управления проектами в компании.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчета по практикуму	отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 3. Целеполагание в проектах. Календарное планирование и организация системы контроля проекта.</i>	Вехи проекта. Принципы построения системы контроля. Мониторинг и контроль рисков.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчета по практикуму	отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 4. Управление персоналом и коммуникациями проекта.</i>	Мотивация участников проекта. Распределение ролей в команде. Подбор персонала.	Работа с литературой, включая ЭБС, Ресурсами информационно - коммуникационной сети «Интернет» Подготовка к ситуационному практикуму,	Отчет по ситуационному практикуму

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
		подготовка отчета по практикуму	
<i>Тема 5. Управление операционными (производственными) процессами проекта</i>	Основные, вспомогательные и обслуживающие операционные процессы.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчета по практикуму	отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 6. Бизнес-планирование создания и развития проектной деятельности организации</i>	Постановка на налоговый учет, получение кодов статистики, постановка на учет во внебюджетные фонды, регистрация ИП, ликвидация юридического лица, очередность удовлетворения кредиторов при ликвидации общества, снятие с налогового учета.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчета по практикуму	отчет по практикуму по решению задач

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Степнова, О. В. Управление проектами : учебное пособие / О. В. Степнова, М. Н. Михин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 118 с. — ISBN 978-5-4497-4035-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/147429.html>

Дополнительная литература:

1. Иванова И.В. Управление проектами : учебно-методическое пособие / Иванова И.В.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 80 с. — ISBN 978-5-4497-1333-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145953.html>

2. Ульянова, С. А. Управление проектами : практикум / С. А. Ульянова. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2022. — 64 с. —Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART :[сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/129530.html>
3. Савон, Д. Ю. Управление проектами : учебник / Д. Ю. Савон, Т. О. Толстых. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2022. — 167 с. —ISBN 978-5-907560-14-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/129538.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Наименование ресурса	Ссылка
1.	Национальная ассоциация управления проектами	https://www.sovnet.ru/
2.	INTERNATIONAL PROJECT MANAGEMENT ASSOCIATION	https://www.ipma.world/
3.	Официальный сайт компании Проектная практика	https://pmpractice.ru/
4.	Project management institute	https://www.pmi.org
5.	Официальный сайт компании ПМ Эксперт	https://pm.expert/
6.	Ассоциация менеджеров проекта Проектный Альянс	https://pmalliance.ru/

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);

•ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логинком (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/оценочное средств	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практикум по решению задач	5 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, правильно определены соответствующие спецификации, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, сделаны необходимые выводы, хорошо аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/ оценочное средств	Шкала и критерии оценки, балл
		поняты и использованы соответствующие формулы, правильно определены соответствующие спецификации, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3-2 – работа выполнена в срок, в основном самостоятельно, использованы соответствующие формулы, имеются ошибки в расчетах, выводы сделаны частично, слабо аргументированы, даны ответы не на все вопросы; 1 – обучающийся подготовил работу самостоятельно или не завершил в срок, имеются ошибки в расчетах, выводы и ответы на вопросы отсутствуют. 0 – практикум не выполнен.
2.	Ситуационный практикум	5 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие определения, правильно определены соответствующие документы, использована требуемая информация, сделаны необходимые выводы, хорошо аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие определения, правильно определены соответствующие документы, использована требуемая информация, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 2-3 – работа выполнена в срок, в основном самостоятельно, использованы соответствующие определения, имеются ошибки в выводах, выводы сделаны частично, слабо аргументированы, даны ответы не на все вопросы; 1 – обучающийся подготовил работу самостоятельно или не завершил в срок, выводы и ответы на вопросы отсутствуют. 0 – практикум не выполнен.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Примерные задания к практикумам по решению задач

**Задание №1. Расчет экономических показателей проектов и
выбор наиболее эффективного варианта проекта.**

Рассматриваются два варианта выполнения проекта подрядной организацией в течение года. Планируемые показатели приведены в таблице:

Планируемые показатели, тыс. руб.		Проект	
		№ 1	№ 2
Материальные затраты		2250	4200
Зарплата			
Отчисления в социальные фонды (30%)			
Балансовая стоимость оборудования, используемого при выполнении проекта		2 000	1800
Балансовая стоимость здания, используемого при выполнении проекта		4 000	4500
Норма амортизационных отчислений (%)	На оборудование	10	11
	На здание	2,5	2,5
Амортизация			
Прочие		460	120
Совокупные затраты (полная себестоимость)			
Рентабельность по себестоимости, %		10	10
Прибыль			
Цена проекта			

Трудоемкость работ по вариантам проектов представлена в таблице:

Вариант	Трудоемкость работ, нормо-час.	
	Вариант А	Вариант Б
1	1800	3000
2	2000	4000
3	3000	5000
4	4000	1500
5	2600	2000
6	3000	2700
7	3400	4800
8	2900	3800
9	4800	3900
10	6000	5000
11	2600	3000
12	3000	4000
13	3400	5000
14	2900	1500
15	3000	4800

Для основных рабочих предусматривается сдельная система оплаты труда: расценка -350 руб. за нормо-час. работы. Зарплата вспомогательного и административно-управленческого персонала составляет 80% от зарплаты основных рабочих.

Необходимо определить отчисления в социальные фонды, амортизационные отчисления, совокупные затраты (полную

себестоимость) на выполнение каждого проекта, прибыль, цену проекта и выбрать наиболее эффективный вариант для подрядной организации.

Задание №2. Расчет экономических показателей проектов и выбор наиболее экономически выгодный вариант проекта.

Рассматриваются два варианта проекта. Определите плановую численность основных и вспомогательных рабочих, численность специалистов и административно-управленческого персонала (АУП) команды проекта, расходы на зарплату, отчисления в социальные фонды, полную себестоимость, цену, прибыль проектов и наиболее экономически выгодный вариант проекта.

Исходные данные формируются студентами по последней цифре номера зачетной книжки или студенческого билета: номера работ, включенных состав проекта, указаны в таблице 1 и соответственно объем работ (ед.), нормы времени на единицу работы (нормо-час./ед.) проектов) выбираются из таблицы 2.

Таблица 1 – Номера работ в проектах

Последний номер зачетки	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Номера работ в проектах	1-7	1,3-7	2-7	1.3.4-7	2-5,7	1-6	2,4-7	1-4,6,7	3-7	1-3, 5-7

Продолжительность выполнения проекта для всех вариантов 3 - месяца.

Таблица 2 - Объем работ (ед.), нормы времени на единицу работы (нормо-час./ед.)

Номер работы	Проект А		Проект Б	
	Объем работ (ед.)	Нормы времени, нормо-час	Объем работ (ед.)	Нормы времени, нормо-час
1	18	100	120	10
2	20	80	30	60
3	30	15	14	25
4	40	20	50	20
5	2	1000	12	100
6	120	2	12	12
7	60	3	6	30

Численность вспомогательных рабочих составляет 30% от численности основных рабочих. Численность специалистов и АУП составляет 10% от численности основных и вспомогательных рабочих. Коэффициент, учитывающий невыходы на работу – 1,12. Действительный годовой фонд времени работы одного рабочего – 1900 час. Число смен -1. Для основных рабочих предусматривается сдельная система оплаты труда: расценка - 350 руб. за нормо-час. работ №1-№3;

380 руб. . работ №4-№7. Для остальных работников оклады: для вспомогательных рабочих в размере 50 тыс. руб. в месяц., для служащих и для АУП – 90 тыс. руб. в месяц в среднем по данной группе персонала. Отчисления в социальные фонды – 30% от зарплаты. Стоимость материальных ресурсов проектов: вариант А – 1500 тыс. руб., вариант Б – 1800 тыс. руб. Накладные расходы предусматриваются в размере 60% от фонда оплаты труда. Планируется 10% рентабельности по себестоимости.

Задание №4. Оценка рисков проектов.

Рассматриваются два варианта проекта с риском неполучения плановой прибыли. По данным таблицы 1 рассчитайте:

- планируемую полную себестоимость проекта,
- плановую прибыль проекта,
- величину прибыли при наступлении рискованного события;
- величину возможной потери прибыли при наступлении рискованного события;
- среднее ожидаемое значение и среднеквадратическое отклонение прибыли.

После оценки риска выберите проект.

Таблица 1. Исходные данные

Планируемые показатели, тыс. руб.		Проект									
		№ 1					№ 2				
Материальные затраты		250					420				
Зарплата с отчислениями в социальные фонды		260					530				
Амортизация		280					600				
Прочие		46					120				
Совокупные затраты (полная себестоимость)											
Проект № 2											
Показатели		Вариант									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Плановая рентабельность по себестоимости, %		9	10	11	12	14	8	7	15	6	16
Вероятность получения плановой рентабельности		0,8	0,85	0,9	0,7	0,75	0,77	0,83	0,91	0,78	0,86
Вероятность потери плановой рентабельности		0,2	0,15	0,1	0,3	0,25	0,23	0,17	0,09	0,12	0,14
Проект № 2											
Показатели		Вариант									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Плановая		15	6	16	9	10	11	10	10	11	12

рентабельность по себестоимости, %											
Вероятность получения плановой рентабельности	0,77	0,83	0,78	0,86	0,8	0,85	0,9	0,7	0,77	0,91	
Вероятность потери плановой рентабельности	0,23	0,17	0,12	0,14	0,2	0,15	0,1	0,3	0,23	0,09	

Задание №4. Построение и расчёт временных параметров и оптимизация сетевой модели по схеме «работа-вершина».

Построить диаграмму ежедневной потребности не расходуемых (трудовых) ресурсов по исходным данным таблицы 1. Выполните оптимизацию трудовых ресурсов за счет перераспределения и равномерного ежедневного их использования при выполнении работ, имеющих резервы времени. Определите величину их сокращения после оптимизации.

Таблица 1. Исходные данные

Работа	Предшествующие ей работы	Продолжительность работ, в днях															Ресурс, чел
		Вариант															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
А	-	8	4	6	6	7	8	3	8	5	2	8	3	8	5	2	5
Б	-	6	6	8	8	4	6	2	5	3	2	6	2	5	3	2	5
В	А	6	3	2	2	4	4	6	8	8	7	4	6	8	8	7	6
Г	Б	8	4	4	4	8	8	8	6	5	4	8	8	6	5	4	6
Д	Б	2	7	8	8	5	2	2	4	6	4	2	2	4	6	4	5
Е	А; В	4	8	5	2	6	4	4	8	3	8	4	4	8	3	8	4
Ж	Г; Д	8	2	6	4	3	8	8	2	4	5	8	8	2	4	5	2
З	Е, Д	5	4	3	8	4	7	2	9	3	6	7	2	9	3	6	4

Задание №5. Построение и расчёт временных параметров сетевой модели по схеме «работа-дуга».

Составьте сетевую модель вида «работа-дуга (стрелка)». Постройте календарный план проекта

Работа	Предшествующие ей работы	Продолжительность, в днях. Варианты.														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
А	-	4	6	6	7	8	8	8	5	2	3	8	8	8	6	5
Б	А	6	8	8	4	6	6	5	3	2	2	5	2	2	4	6
В	А	3	2	2	4	6	4	8	8	7	6	6	7	8	8	8

Г	Б	4	4	4	8	8	8	6	5	4	8	8	4	6	6	9
Д	Б; В	7	8	8	5	2	2	4	6	4	2	4	4	8	8	8
Е	А; В	8	5	2	6	4	4	8	3	8	4	8	8	5	2	2
Ж	Г; Д	2	6	4	3	8	8	2	4	5	8	4	6	6	7	8
З	Е, Ж	4	3	8	4	5	7	9	3	6	2	6	8	8	4	6

Задание №6. Построение сетевого график работ методом критического пути и PERT.

Разрабатывается проект по продаже эксклюзивных товаров. Администрация магазина озабочена тем, что покупатели будут обслуживаться недостаточно быстро. Предполагается, что процесс обслуживания будет выглядеть следующим образом:

Код работы	Название операции	Код предшествующей операции
А	Поступление покупателя	-
Б	Ожидание покупателем консультанта	А
В	Выяснение потребностей покупателя	А
Г	Формирование предложения консультантом	Б
Д	Анализ предложения покупателем	В,Г
Е	Выбор товара	В,Г
Ж	Примерка	Д
З	Заключительный выбор товара	Е
И	Упаковка и оплата товара на кассе	Ж,З
К	Уход покупателя	И

Экспертная оценка продолжительности обслуживания представлена в таблице

Код работ ы	Наиболее вероятная продолжительность операций (ti), мин.										Оптимистическая	Пессимистическая
	Вариант											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		
А	10	10	5	5	10	5	5	10	5	5	3	20
Б	30	25	10	10	20	25	30	25	15	20	15	75
В	15	10	25	25	20	15	25	10	15	10	5	25
Г	20	20	10	10	15	15	10	5	10	5	15	30
Д	25	20	15	20	30	30	20	15	10	10	10	35
Е	45	40	35	15	40	25	45	30	35	20	20	60
Ж	15	15	-	15	-	10	15	-	5	-	10	25
З	25	20	25	25	15	10	15	15	15	20	15	45
И	15	20	15	15	15	20	15	15	10	10	10	30
К	5	10	5	5	2	10	10	5	5	5	15	30

Задание:

1. Постройте сетевой график работ по наиболее вероятной продолжительности операций и определите критический путь.
2. Используя метод PERT, определите ожидаемую

продолжительность (m_i) каждой операции, на основании полученных значений составьте новый вариант сетевого графика.

3. Определите среднеквадратическое отклонение продолжительности обслуживания покупателя $S = \sqrt{1/n \sum (t_i - m_i)^2}$.

4. Дайте предложения по снижению продолжительности обслуживания покупателя.

Задание №7. Расчет длительности технологического, производственного циклов и построение календарного графика производства партии изделий проекта при последовательном виде движения деталей.

Проект предусматривает производство партии изделий $n = 50$ шт. Изделие является сборочным. Нормы времени по операциям представлены в табл. 1. На самой длительной операции - два рабочих места ($C=2$). Режим работы – односменный. Длительность межоперационных перерывов - 20 мин. Естественные процессы (сушка, остывание и т.д.) не предусматриваются.

Таблица 1 – Техпроцесс изготовления изделия

Номер операции	Номер детали и нормы времени на операцию при их изготовлении t_i , мин.														
	№1					№2					№3				
01	2					4					2				
02	4					4					-				
03	2					2					4				
04	2					8					2				
Сборка	Варианты														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	10	9	7	8	12	6	11	5	7	14	15	25	30	10	18

Определить длительность (в сут.) технологического, производственного циклов и построить календарный график производства партии изделий проекта при последовательном виде движения деталей.

Задание №8. Расчет длительности технологического, производственного циклов и построение календарного графика производства партии изделий проекта при последовательно-паралельном виде движения деталей.

Проект предусматривает производство партии изделий $n = 50$ шт. Изделие является сборочным. Нормы времени по операциям представлены в табл. 1. На самой длительной операции - два рабочих места ($C=2$). Режим работы – односменный. Длительность межоперационных перерывов - 20 мин. Естественные процессы (сушка,

остывание и т.д.) не предусматриваются.

Таблица 1 –Техпроцесс изготовления изделия

Номер операции	Номер детали и нормы времени на операцию при их изготовлении t_i , мин.														
	№1			№2			№3								
01	2			4			2								
02	4			4			-								
03	2			2			4								
04	2			8			2								
Сборка	Варианты														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	10	9	7	8	12	6	11	5	7	14	15	25	30	10	18

Определить длительность (в сут.) технологического, производственного циклов и построить календарный график производства партии изделий проекта при последовательно-параллельном виде движения деталей.

Задание № 9. Установление целесообразности реструктуризации проектной деятельности

Организация выполняет проекты трех видов: А, Б и В. Спрос на проекты А и Б стабилен, на проект В снижается. У предприятия есть возможность заменить его на проект Г с более низкой ценой и переменными затратами. структура продаж (существующая и плановая продаж после замены проекта) представлена в табл. 1.

Таблица 1. Структура продаж проектов

Варианты	Существующая структура продаж, %			Плановая структура продаж, %		
	Вид проекта			Вид проекта		
	А	Б	В	А	Б	Г
1	30	30	40	32	32	36
2	40	40	20	38	38	24
3	32	35	33	32	35	33
4	35	35	30	37	37	26
5	38	30	32	40	32	28
6	33	35	32	36	38	26
7	30	40	30	35	45	20
8	40	30	30	45	35	20
9	32	32	36	30	30	40
10	38	38	24	40	40	20
11	32	35	33	32	35	33

12	36	38	26	33	35	32
13	35	45	20	30	40	30
14	45	35	20	40	30	30
15	30	30	40	32	32	36

Определить влияние замены проектов на прибыль при объеме продаж 300 тыс. ден. ед. Постоянные затраты при обоих вариантах составляют 40 тыс. ден. ед. Цена и удельные переменные расходы проектов приведены в табл. 2.

Таблица 2. Цена и удельные переменные расходы проектов

Проект	Цена проекта, ден. ед.,	Переменные затраты на один проект, ден. ед.,
А	10	4
Б	16	6
В	24	16
Г	20	12

Задание № 10. Расчет показателей бизнес-процесса по техническому перевооружению производственных фондов.

Для выполнения проектов организация планирует осуществить в течение года бизнес процесс по техническому перевооружению производственных фондов. Планируемый объем инвестиций и снижения затрат (увеличения прибыли) приведен в таблице.

Таблица 1. Планируемый объем инвестиций и снижения затрат (увеличения прибыли)

Варианты	Снижение затрат на выполнение проектов, тыс. руб.	Объем инвестиций (капитальных вложений), тыс. руб.
1	1200	1800
2	2000	2800
3	3000	4000
4	800	1400
5	700	1200
6	600	1100
7	850	1350
8	900	1500
9	1000	1800
10	1100	1800
11	1300	1900
12	1400	2000
13	1500	2500
14	1600	2500
15	500	800

Коэффициент износа оборудования принят равным 0,1. Рассчитайте чистый дисконтированный доход и срок окупаемости при норме дисконта 0,15. Результаты расчета сведите в таблицу 2.

Таблица 2 - Показатели технического перевооружения производства, тыс. руб.

№ п/п	Показатели, тыс. руб.	Период, год			
		0	1	2	3
1	Планируемое снижение затрат (увеличения прибыли)				
2	Налог на имущество 2,2% от стоимости имущества				
3	Налогооблагаемая прибыль				
4	Налог на прибыль				
5	Чистая прибыль				
6	Начисленный износ (амортизация)				
7	Эффект от операционной деятельности				
8	Эффект от инвестиционной деятельности				
9	Поток реальных денег				
10	Коэффициент дисконтирования (α_t)				
11	Дисконтированный поток реальных денег				
12	Накопленный дисконтированный поток реальных денег				

Примерные задания к ситуационному практикуму
Ситуационный практикум №1

Задание №1. Установление процесса отбора персонала.

Пронумеруйте цифрами от 1 до 9 операции процесса подбора персонала команды проекта, а также укажите исполнителя операции из числа: отдела кадров; линейных руководителей и других ответственных лиц.

Номер операции	Операции процесса подбора персонала	Исполнитель
	Составление заявки на персонал	
	Определение источников найма персонала	
	Собеседование	
	Установление взаимодействий с источниками найма	
	Разработка критериев отбора персонала	
	Проверка документов медицинского освидетельствования кандидатов на вакантные должности	

	Организация проведения конкурсов на замещение вакантных должностей	
	Проведение первичного инструктажа	
	Проведение инструктажа по пож. безопасности	

Задание №2. Установление последовательности этапов проведения совещания.

Эффективность производственных совещаний зависит от качества их подготовки. Подготовка совещаний включает в себя ряд последовательных этапов. Пронумеруйте цифрами от 1 до 6 последовательность подготовки совещания.

Содержание этапа	Номер этапа
Определение участников совещания и их ролей	
Информирование участников	
Формулировка целей совещания	
Анализ ситуации и постановка задач для совещания	
Определение регламента, методов и процедур принятия решения	
Предоставление помещения	

Задание №3. Установление важности качеств руководителя в процессе управления проектами.

Проранжируйте следующие качества руководителя, необходимые для принятия управленческих решений, и прокомментируйте свой выбор:

Важность качества (номер)	Качества руководителя	Комментарии
	Умение выделить суть основных взаимосвязей проблемы проекта	
	Смелость отклонять стандартные методы решения проблемы и искать новые, оригинальные	
	Видеть дальше непосредственно данной сложившейся ситуации	
	Предложить новый вариант реорганизации элементов для иного функционирования проекта	
	Предвидеть несколько различных вариантов проектов и выбирать наиболее эффективный	
	Переключаться с одной зрительной модели на другую, заложенную в том же образе проекта	
	Иметь чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено	
	Предвидеть последствия принимаемых решений	

Ситуационный практикум №2

Задание №1 Установление ответственных лиц за разработку регламентирующих документов проекта

Из приведенных ниже документов определите структурные подразделения, которые несут ответственность за их разработку.

Регламентирующие документы	
Проектно-сметная документация	
Штатное расписание	
Правила внутреннего трудового распорядка	
Нормы амортизационных отчислений	
Положение об оплате труда	
Маркетинговый план	
Налоговая политика	
Календарный план-график выполнения проекта	
Должностные инструкции персонала проекта	
План-график ремонта оборудования	
Положение об обучении и повышении квалификации персонала проекта	
Положение о документообороте организации	
Положение о проведении конкурсов на поставку сырья и материалов	
Нормы командировочных расходов	

Задание №2. Принятие решений по установлению типа организационной структуры.

Необходимо определить тип организационной структуры управления организацией.

1. Организация разрабатывает проекты в нескольких районах города. Выручка от продаж проектов в общем объеме продаж организации составляет 75%.

2. Организация разрабатывает проекты по модификации трех видов товара широкого потребления. Планируется запустить линию по их производству.

Задание №3. Установление функций управления проектами.

На основании характеристики общих задач управления, а также результатов проектов определите соответствующую функцию управления проектами: прогнозирование и планирование; организация; координация и регулирование; мотивация; контроль, учет, анализ.

Общие задачи управления	Результаты (решения)	Функция
1. Обоснование темпов планомерного развития организации	Планы по разработке и реализации проекта	

2. Количественная и качественная оценка, а также учет результатов работы.	Акт ревизий, проверок проекта	
3. Установление взаимодействия, согласований действий работников проекта	Положения о работе членов команды проекта. График работы и распорядка дня структурных подразделений предприятия.	
4. Образование структурных подразделений системы управления, установление связи между объектом и субъектом управления	Структура управления проектом. Штатное расписание проекта.	
5. Создание условий для эффективной, творческой работы и поддержание постоянной заинтересованности в результатах труда	Положение об оплате труда, о премировании, коллективный договор	

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление проектами» проводится в форме зачета

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и опыта, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» -90 и более – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Ход решения задачи правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые формулы, использована

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
	профессиональная лексика. Задача решена частично. «Не зачтено» -Менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задача не решена

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Понятие и основные определения проекта, программы и портфеля.
2. Классификация проектов. Цель, миссия, разработка и реализация стратегии проекта.
3. Жизненный цикл, результаты, окружающая среда и участники проекта.
4. Категории эффективности проекта.
5. Техничко-экономические обоснование проекта: себестоимость, прибыль, цена, рентабельность, объем инвестиций, чистый дисконтированный, срок окупаемости и др.).
6. Организационная структура управления проектами и ее виды.
7. Сущность и процессная концепция управления проектами. Основные категории управления проектами.
8. Содержание процессов инициации, планирования, выполнения, контроля и закрытия проекта.
9. Структурная декомпозиция работ: понятие, порядок осуществления, форма предоставления результатов.
10. Содержание функций управления проектами.
11. Управление интеграцией, предметной областью и временем (сроками) проекта.
12. Основные этапы и порядок разработки технологических и продуктовых инноваций.
13. Управление стоимостью проекта: планирование и контроль доходов и расходов (по статьям или по элементам).
14. Управление материальными ресурсами проекта.
15. Управление трудовыми ресурсами.
16. Управление рисками, качеством, информацией и коммуникациями.
17. Организация работ по выполнению проекта: управление работами, изменениями и содержанием (администрирование) проекта.
18. Экстенсивный и интенсивный пути ресурсных изменений проекта. Управление расписанием и стоимостью проекта.
19. Контроль работ проекта.
20. Характеристики и показатели эффективности операционных процессов.

21. Технологическая и производственная себестоимость проекта.
22. Последовательный, параллельно-последовательный и параллельный вид выполнения операций.
23. Расчет длительности производственного процесса.
24. Понятие, основные цели и задачи бизнес планирования, содержание, основные функции и классификация бизнес планов.
25. Структура и содержание основных разделов бизнес-плана.
26. Сетевое и календарное планирование: расчет временных параметров и построение графиков.
27. Управление рисками проекта: определение, классификация, идентификация, анализ, мониторинг и контроль рисков.
28. Управление персоналом в проекте: принципы формирования команды, мотивация участников проекта, личность руководителя проекта и лидерство.
29. Государственная регистрация и постановка юридических лиц на учет.
30. Информационное обеспечение управления проектами: состав, структура, характеристики.

Задания 2 типа

1. Какая существует взаимосвязь между проектом, программой и портфелем проектов?
2. В чем заключается взаимосвязь стратегического анализа, разработки миссии, целей и стратегии проекта?
3. В чем заключаются противоречия в интересах основных участников проекта и как это отражается на выполнение проекта. Приведите примеры.
4. В чем заключаются достоинства и недостатки организационных структур управления проектами. Приведите примеры проектов и структур.
5. Чем различается разработка проектов технологических (процессных) инноваций от проектов продуктовых инноваций. Приведите пример.
6. Какими временными параметрами сетевого графика отражается взаимосвязь начала и окончания выполнения работ проекта?
7. На каких принципах осуществляется построение и расчет временных параметров сетевого графика типа «работа-вершина».
8. На каких принципах осуществляется построение и расчет временных параметров сетевого графика типа «работа-стрелка».
9. Какие факторы и каким образом влияют на продолжительность проекта?
10. В чем заключается оптимизация ежедневной потребности расходуемых ресурсов за счет резервов времени работ.
11. Каким образом оказывает влияние изменения затрат на цену и рентабельность проекта. Покажите на примере отдельных элементов

затрат.

12. На каких принципах осуществляется формирование цены, прибыли и рентабельности проекта.

13. Обоснование окупаемости инвестиций проекта.

14. Опишите методы определения потребности в механизмах и производственной площадях.

15. Опишите принципы формирования команды проекта.

16. Опишите методы определения состава и численности работников проекта.

17. В чем заключаются особенности установления трудоемкости работ проекта различными методами.

18. В чем заключается взаимосвязь объемов, продолжительности и стоимости работ?

19. В чём заключается технико-экономическое обоснование проекта? Приведите пример.

20. Как с помощью статистических методов оцениваются проекты по степени риска и какие методы позволяют снизить риски.

21. Какие факторы влияют на эффективность работы команды проекта?

22. Какими личностными качествами должен обладать эффективный руководитель проекта?

23. В чем заключается разница в разработке сетевого графика с использованием вероятностных временных параметров по методу PERT и методом критического пути. Покажите на примере выполнения 4-5 работ.

24. Опишите порядок оптимизации ежедневной потребности трудовых ресурсов за счет резервов времени работ. Приведите пример.

25. В чем заключается различие в расчете длительности последовательного, параллельно-последовательного вида выполнения операций. Покажите на графиках.

26. В чем заключается различие в расчете длительности параллельно-последовательного и параллельного вида выполнения операций. Покажите на графиках.

27. В чем состоят различия ведения проектной деятельности в форме общества с ограниченной ответственностью и индивидуального предпринимателя.

28. В чем заключается различие в расчете параметров однопредметной поточной линии и многопредметной поточной линии.

29. С помощью каких методов осуществляется оценка внешней и внутренней среды относительно развития направлений проектной деятельности? Приведите 2-3 ситуации и укажите методы оценки.

30. Какие функции по управлению проектами должны выполнять персональные компьютеры и локальные системы.

Задания 3-го типа

Задание №1. Построить и рассчитать сетевую диаграмму по схеме «работа-вершина», построить диаграммы потребности в расходуемых ресурсах.

Выполните оптимизацию расходуемых ресурсов при ограничении по времени за счет смещения работ в пределах резерва времени.

Работа	Предшествующие ей работы	Продолжительность, в днях	Ресурс расходуемый, единиц
А	-	4	5
Б	А	6	5
В	А	8	6
Г	Б	5	7
Д	Б; В	7	5
Е	А; В	8	4
Ж	Г; Д	2	2

Задание №2. Рассматриваются два варианта проекта, которые планируется выполнить в течении года..

Планируемые показатели приведены в таблице:

Планируемые показатели, тыс. руб.		Проект	
		№ 1	№ 2
Материальные затраты		250	420
Зарплата		220	480
Отчисления в социальные фонды (30%)			
Стоимость оборудования		2 000	1800
Стоимость здания		4 000	4500
Норма амортизационных отчислений (%)	На оборудование	10	11
	На здание	2,5	2,5
Амортизация			
Прочие		46	120
Совокупные затраты (полная себестоимость)			
Цена		1000	1800
Прибыль			
Рентабельность по себестоимости, %			

Необходимо определить отчисления в социальные фонды, амортизационные отчисления, совокупные затраты (полную себестоимость) на выполнение каждого проекта, прибыль, рентабельность по себестоимости и выбрать наиболее эффективный вариант.

Задание №3. Составьте сетевую модель вида «Работа-Дуга

(стрелка)». Постройте календарный план проекта.

Работа	Предшествующие ей работы	Продолжительность, в днях
А	-	4
Б	А	6
В	А	3
Г	Б	4
Д	Б; В	7
Е	А; В	8
Ж	Г; Д	2
З	Е, Ж	4

Задание №4. Построить и рассчитать сетевую диаграмму по схеме «работа-вершина», построить диаграммы ежедневной потребности в расходуемых ресурсах. Выполните оптимизацию расходуемых ресурсов при ограничении по времени за счет сочетания «смещения» работ и «растягивания» работ в пределах резерва времени. Построить оптимизационный график ежедневной потребности в расходуемых ресурсах.

Работа	Предшествующие ей работы	Продолжительность, в днях	Ресурс расходуемый, единиц
А	-	4	5
Б	-	6	5
В	А	8	6
Г	Б	5	7
Д	Б	7	5
Е	А; В	8	4
Ж	Г; Д	5	2
З	Е, Д	3	3

Задание №5. Рассматриваются два варианта выполнения проекта подрядной организацией. Планируемые показатели приведены в таблице:

Планируемые показатели, тыс. руб.	Проект	
	№ 1	№ 2
Материальные затраты	2250	4200
Трудоемкость работ, нормо-час.	1800	3000
Зарплата		
Отчисления в социальные фонды (30%)		
Балансовая стоимость оборудования, используемого при выполнении проекта	2 000	1800
Балансовая стоимость здания, используемого при выполнении проекта	4 000	4500

Норма амортизационных отчислений (%)	На оборудование	10	11
	На здание	2,5	2,5
Амортизация			
Прочие		460	120
Совокупные затраты (полная себестоимость)			
Рентабельность по себестоимости, %		10	10
Прибыль			
Цена проекта			

Для основных рабочих предусматривается сдельная система оплаты труда: расценка -350 руб. за нормо-час. работы. Зарплата вспомогательного и административно-управленческого персонала составляет 80% от зарплаты основных рабочих.

Необходимо определить зарплату, отчисления в социальные фонды, амортизационные отчисления, совокупные затраты (полную себестоимость) на выполнение каждого проекта, прибыль, цену проекта и выбрать наиболее эффективный вариант проекта для подрядной организации.

Задание №6. Рассматриваются два варианта проекта. Определите плановую численность основных и вспомогательных рабочих, численность специалистов и административно-управленческого персонала (АУП) команды проекта, расходы на зарплату, отчисления в социальные фонды, полную себестоимость, цену, прибыль проектов и наиболее экономически выгодный вариант проекта. Продолжительность выполнения проекта - 3 месяца. Объем работ (ед.), нормы времени на единицу работы (нормо-час./ед.) представлены в таблице:

Номер работы	Проект А		Проект Б	
	Объем работ (ед.)	Нормы времени	Объем работ (ед.)	Нормы времени
1	18	100	120	10
2	20	80	30	60
3	30	15	14	25
4	40	20	50	20
5	2	1000	12	100
6	120	2	12	12

Численность вспомогательных рабочих составляет 30% от численности основных рабочих. Численность специалистов и АУП составляет 10% от численности основных и вспомогательных рабочих. Коэффициент, учитывающий невыходы на работу – 1,12. Действительный годовой фонд времени работы одного рабочего – 1900 час. Число смен -1. Для основных рабочих предусматривается сдельная система оплаты труда: расценка - 350 руб. за нормо-час. работ №1-№3;

380 руб.. работ №4-№7. Для остальных работников оклады: для вспомогательных рабочих в размере 50 тыс. руб. в месяц., для служащих и для АУП – 90 тыс. руб. в месяц в среднем по данной группе персонала. Отчисления в социальные фонды – 30% от зарплаты. Стоимость материальных ресурсов проектов: вариант А – 1500 тыс. руб., вариант Б – 1800 тыс. руб. Накладные расходы предусматриваются в размере 60% от фонда оплаты труда. Планируется 10% рентабельности по себестоимости.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Командная работа и лидерство»**

Направление подготовки:	38.03.05 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН.....	7
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	10
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	16
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	19

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины *«Командная работа и лидерство»* составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению 38.03.03 *Управление персоналом*, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.02.2020 N 955.

Дисциплина *«Командная работа и лидерство»* ориентирована на получение обучающимися знаний о практике выявления лидерских качеств; о развитии навыков командообразования и формировании Я-концепции лидера; о механизмах распределения ролей в команде и технологии оценки командной работы; о диагностике стилей поведения в конфликте и разрешении конфликтных ситуаций; об условиях применения коучинга в практике селфменеджмента.

«Командная работа и лидерство» – это ответ на запросы нашего времени, ориентирующего человека на развитие навыков soft-skills. Сегодня одних теоретических знаний о психологии групповой работы и о психологии лидера недостаточно, требуется создание особых учебных условий, внутри которых студенты будут отрабатывать технологии формирования конкретных навыков, а также, с помощью преподавателя-тренера, оценивать в ходе практической деятельности актуальный уровень личностных компетенций и свой потенциал роста как лидера и как успешного профессионала.

Дисциплина должна помочь любому студенту, независимо от профиля обучения, сформировать кластер «мягких навыков», включающих эмоциональный, лидерский и командный потенциал, и в дальнейшем способствовать повышению конкурентоспособности на рынке труда.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам бакалавриата по направлению 38.03.03 *Управление персоналом* и входит в обязательную часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 1 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины *«Командная работа и лидерство»* является формирование у обучающихся представлений о психологических аспектах лидерства, особенностях личностного влияния и управления другими людьми, принципах формирования команды и ее успешное функционирование. Дисциплина позволяет познакомить студентов с технологиями групповой работы, детерминантами мотивации и самомотивации, моделями маневрирования при формировании команд, стратегиями управления и многими другими психологическими приёмами работы с людьми.

Для достижений поставленных целей у студентов должны быть

сформированы способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

В практико-ориентированном и тренинговом форматах студенты научатся создавать условия для приобретения навыков управленческой и лидерской эффективности, приобретут опыт командообразования, разовьют свой лидерский потенциал для будущей деятельности.

Задачи изучения дисциплины

В соответствие с компетенциями в рамках данного курса и рабочей программой дисциплины перед студентами ставятся следующие задачи:

Знать:

- основные теории и концепции взаимодействия людей в команде, включая вопросы мотивации и управления конфликтами на основе использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;
- основные правила поведения и взаимодействия в мультикультуральном пространстве отношений;
- принципы формирования команд для планомерного и последовательного достижения результатов и решения поставленных задач.

Уметь:

- организовывать командное взаимодействие для достижения командных результатов;
- применять на практике различные методы индивидуальной и групповой мотивации для решения командных задач;
- распознавать стили поведения людей в различных коммуникативных ситуациях (учебной, деловой, неформальной);
- организовывать командное взаимодействие на основе использования стратегии сотрудничества.

Иметь практический опыт:

- применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение членов команды с учётом знания, опыта и владения информацией о специфике командной работы;
- адекватного взаимодействия с партнёрами по коммуникации, входящими в различные социальные, этнические, конфессиональные и культурные сообщества;
- применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение членов команды;
- использования методов индивидуальной и групповой диагностики для организации эффективного командного взаимодействия.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовател. деятельности
			Выпускник должен знать	Выпускник должен уметь	Выпускник должен иметь практический опыт	
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3	УК-3.1 Определяет свою роль в команде на основе использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими подразделениями и членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, делится знаниями и опытом, осуществляет презентацию результатов работы команды	условия организации эффективной командной работы для разработки и реализации различных проектов, достижения целей стратегического и тактического планирования	создавать команду на условиях сотрудничества и взаимовыгодного обмена знаниями и опытом в области стратегического и тактического планирования	организации эффективной командной работы и презентовать полученный опыт во всех взаимовыгодных формах сотрудничества	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоят. работа</u>
		УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает или взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, устанавливая разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)	формы делового общения и всевозможные виды коммуникативного поведения	дифференцировать поведение людей на основе типологии черт и особенностей характера для осуществления эффективной коммуникации	наблюдения за различными типами людей, предугадывать их возможные стратегии поведения на различных уровнях коммуникации и предотвращать организационные конфликты на уровне подразделения и рабочей команды (группы)	
		УК-3.3 Планирует последовательность шагов для достижения командного	свои индивидуальные психологические	предугадывать действия на основе знания психологических особенностей	управления людьми на основе знания законов организации совместной	

		результата и понимает результаты личных действий в решении командных задач	особенности с позиции «сильных» и «слабых» личностных свойств, а также лидерского потенциала	членов своей команды	работы и использования лидерского потенциала для реализации корпоративной, конкурентной и функциональной стратегий организации	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лаборат. практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами	4	1								12	Доклад-презентация и участие в дискуссии/5
Тема 2. Личностная идентификация лидера	4			5			5			13	Доклад-презентация и участие в дискуссии /5 Отчет по ситуационному практикуму/10 Участие в тренинге / 5
Тема 3 Формирование команды	4	1								13	Доклад-презентация и участие в дискуссии /5 Отчет по ситуационному практикуму/10 Участие в тренинге / 5
Тема 4. Динамика межличностных конфликтов	4	1								13	Доклад-презентация и участие в дискуссии /5 Отчет по ситуационному практикуму/10 Участие в тренинге / 5
Тема 5. Селф-менеджмент лидера	3	1		5						13	Доклад-презентация и участие в дискуссии /5 Отчет по ситуационному

											практикуму / 10
Всего, час	19	4		10			5			34	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час											Зачет (20)
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами

Задачи развития управленческих навыков. Команда как объект и субъект деятельности. Современные социально-психологические техники воздействия в условиях управления людьми. Методы и приёмы развития управленческих навыков. Личность лидера и социальная среда. Задачи управления собой и окружением. Основные виды коммуникативных тренингов для развития управленческих навыков. Инструменты выявления и развития лидерского потенциала. Имплементация лидерского потенциала управления командой. Техника чартрайтинга.

Тема 2. Личностная идентификация лидера

Лидерство в управлении людьми. Технологии определения лидерского потенциала. Психологические модели типологии лидеров. Стили лидерства в осуществлении коммуникаций различного уровня сложности. Личностные психотипы и прогноз успешности в переговорах. Мотивация и успех в командной работе. Диагностика мотивации избегания неудач и мотивации стремления к успеху. Технологии самомотивации. Харизма и власть лидера. Источники власти лидера. Вербальные и невербальные стратегии влияния в управлении людьми и командами. Манипулятивное воздействие в специфических условиях коммуникации. Личность манипулятора. Психологические аспекты принятия решений и их связь с личностью лидера. Диагностика Soft и Hard-компетенций лидера.

Тема 3. Формирование команды

Технология создания команды. Структура команды. Технология распределения групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Мотивация и ценности участников команды. Разработка компетентностного профиля участников команды. Тренинги командообразования. Сущность командообразования в процессе управления людьми. Методы и технологии оценки командной работы на различных этапах реализации проекта. Конформизм и неконформизм в работе управленца. Групповой и персональный коучинг. Технология поэтапной работы с командой. Феномены групповой работы. Социальная ингибция и фасилитация. Техники фасилитации и инструменты работы с группой. Технологии мозгового штурма.

Тема 4. Динамика межличностных конфликтов

Психологический анализ конфликтов в организациях. Диагностика стиля поведения лидера в конфликте. Стили управления и сценарии

поведения в условиях конфликта интересов. Технологии управления собой и окружением в условиях возникновения конфликтных ситуациях. Принципы, условия и основные способы конструктивного разрешения конфликтов. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов. Особенности переговоров при конфликте.

Тема 5. Селф-менеджмент лидера

Инструменты селф-менеджмента. Я-концепция лидера и самооценка компетенций. Исследование базовых коммуникативных умений. Вербальные и невербальные стратегии влияния на команду. Когнитивные стили и их диагностика. Модели развития креативности. Технологии развития творческого потенциала лидера. Принципы коммуникативного тренинга. Основные техники активного слушания. Детерминанты мотивации и самомотивации в лидерстве. Технологии выявления лидерских задатков. Самоорганизация и самоконтроль. Технологии управления временем. Игровые методы развития лидерского потенциала. Коммуникативные роли. Стратегическое, оперативное и ситуационное маневрирование. Игровое маневрирование, давления, конформизма и нонконформизма. Групповой контроль и санкции.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины «Командная работа и лидерство» используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, тренинги, ситуационные практики, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету с оценкой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы,

дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. На лекционных занятиях студенты должны иметь доступ к учебному пособию или рекомендованному учебнику, которые содержат ключевые тезисы излагаемого материала, задания для самостоятельной работы и упражнения для отработки навыков.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся должен выступить с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников, задавать вопросы и вызывать слушателей на дискуссию.

При подведении итогов семинара преподавателю рекомендуется в краткой форме:

- дать оценку выступлениям каждого докладчика, указывая при этом сильные и слабые стороны выступлений;
- отметить роль отдельных обучающихся активно участвовавших в обсуждении;
- рекомендовать литературные/информационные источники для дополнительного углубленного изучения рассмотренных на семинаре вопросов.

По итогам семинара преподаватель должен оформить оценку

результатов работы обучаемых.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада-презентации с последующей дискуссией

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

- Вступление должно содержать:
- название, сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм

интерактивного практического занятия по дисциплине, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информировать о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении кейса необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по участию в проведении тренинга

Тренинг – это форма интерактивного практического занятия, цель которого – сформировать у студентов поведенческие паттерны (устойчивые модели поведения, которые человек предпочитает использовать при взаимодействии с другими людьми, доведенные до автоматизма) для дальнейшей успешной работы в профессиональной сфере. В приложении имеются варианты тренинговых сюжетов, которые преподаватель может использовать по своему усмотрению с учётом специфики направления, состава обучающихся и условий проведения занятия.

Прежде чем приступать к участию в тренинге, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о целях и задачах тренинга, о порядке проведения тренинга, критериях оценки результатов тренинга, форме представления результатов;

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы;

В ходе проведения тренинга обучающийся должен активно участвовать в работе группы на всех этапах тренинга.

По итогам проведения тренинга, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

В рамках освоения курса «Командная работа и лидерство» в соответствии с учебным планом предусмотрена самостоятельная работа студентов. Это обязательная необходимая составная часть освоения учебного материала, без которой невозможна полноценная подготовка к практической работе.

Основная часть самостоятельной работы – это проработка терминологии, технологии проведения тренинга или освоение упражнений, самостоятельная диагностика.

Самостоятельная работа с материалом учебной дисциплины предполагает минимальное участие преподавателя. Качество самостоятельной работы студента определяется его результатами, полученными на практических занятиях, и оценкой по результатам итоговых испытаний.

Среди письменных работ следует выделить тексты докладов-презентаций для участия в семинарах, отчеты по результатам проведённого ситуационного практикума и тренинга.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Форма текущего контроля
Тема 1. Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами	Задачи развития управленческих навыков. Современные социально-психологические техники воздействия в условиях управления людьми. Основные виды коммуникативных тренингов для развития управленческих навыков. Личность лидера и социальная среда. Имплементация лидерского потенциала управления командой.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet. Подготовка доклада-презентации. Подготовка к дискуссии	Доклад-презентация. Участие в дискуссии
Тема 2. Личностная идентификация лидера	Личностные психотипы и прогноз успешности в переговорах. Мотивация и	Работа с литературой, включая ЭБС,	Доклад-презентация. Участие в

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Форма текущего контроля
	успех в командной работе. Диагностика мотивации избегания неудач и мотивации стремления к успеху. Технологии самотивации. Харизма и власть лидера. Источники власти лидера. Манипулятивное воздействие в специфических условиях коммуникации. Личность манипулятора. Психологические аспекты принятия решений и их связь с личностью лидера.	источниками в сети Internet Подготовка доклада-презентации Подготовка к дискуссии Подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму Подготовка к тренингу	дискуссии Отчет по ситуационному практикуму Участие в тренинге
Тема 3 Формирование команды	Технология распределения групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Мотивация и ценности участников команды. Методы и технологии оценки командной работы на различных этапах реализации проекта. Конформизм и неконформизм в работе управленца. Групповой и персональный коучинг. Феномены групповой работы. Социальная ингибция и фасилитация. Техники фасилитации и инструменты работы с группой. Разработка компетентностного профиля участников команды.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка доклада-презентации Подготовка к дискуссии Подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму Подготовка к тренингу	Доклад-презентация Участие в дискуссии Отчет по ситуационному практикуму Участие в тренинге
Тема 4. Динамика межличностных конфликтов	Общие вопросы конфликтологии. Психологический анализ конфликтов в организациях. Положительные и отрицательные функции межличностных конфликтов. Принципы, условия и основные способы конструктивного разрешения конфликтов. Этапы ведения переговоров и способы подачи позиций. Личностный стиль ведения	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка доклада-презентации Подготовка к дискуссии Подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму	Доклад-презентация Участие в тренинге Отчет по ситуационному практикуму Участие в тренинге

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Форма текущего контроля
	переговоров. Роль эмоционального интеллекта в разрешении конфликтов и эмоциональная компетентность руководителя. Поведенческие сценарии обострения и избегания конфликтов. Стили управления и сценарии поведения в условиях конфликта интересов	Подготовка к тренингу	
Тема 5. Селф-менеджмент лидера	Инструменты селф- менеджмента. Технологии развития творческого потенциала лидера. Вербальные и невербальные стратегии влияния на команду. Когнитивные стили и их диагностика. Принципы коммуникативного тренинга. Технологии выявления лидерских задатков. Самоорганизация и самоконтроль. Технологии управления временем. Коммуникативные роли.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка доклада- презентации Подготовка к дискуссии Подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму	Подготовка доклада- презентации Участие в дискуссии Отчет по ситуационному практикуму

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Звягинцева, О. С. Командная работа и коммуникации : учебное пособие / О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 184 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109383.html>

Дополнительная литература:

1. Самоорганизация и командная работа : практикум / О.В. Анучина [и др.].. — Казань : Издательство КНИТУ, 2022. — 88 с. — ISBN 978-5-7882-3279-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/136189.html>
2. Толкаченко О.Ю. Социальное взаимодействие в командной работе : учебное пособие / Толкаченко О.Ю.. — Тверь : Тверской государственный университет, 2023. — 138 с. — ISBN 978-5-7609-1836-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/136332.html>
3. Румянцева Ю.В. Лидерство : учебное пособие / Румянцева Ю.В.. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. — 80 с. — ISBN 978-5-00175-157-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126367.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины

№	Наименование ресурса	Ссылка
1.	Тематический портал – Психология и бизнес	http://www.psychology.ru
2.	Первая национальная академия профессионального коучинга	https://www.1napc.ru
3.	Образовательный портал, интеллектуальный клуб	https://4brain.ru
4.	«ОргРешение»: команда экспертов-практиков для развития команды, сотрудников и руководителей	https://www.orgreshenie.ru
5.	Образовательный портал «БизнесКласс»	https://business-class.pro

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Виды контактной	Шкала и критерии оценки, балл

	работы, по которому проводится ТКУ/ оценочное средств	
1.	Ситуационный практикум	10-9 – решение найдено, результаты аргументированные, логика решения четкая и ясная, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 8-6 – решение найдено, но аргументация не четкая ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент опирается на соответствующую теоретическую базу; 5-4 – решение является не полным, аргументация нечеткая, ход принятия решений недостаточно логичный, решение самостоятельное, студент частично владеет необходимой теоретической базой; 3-2 – решение является частичным, аргументация неубедительная, рассуждение и изложение результата нелогичны, самостоятельность работы низкая, студент опирается на несоответствующей проблеме теоретические знания. 1 – решение является частичным, аргументация отсутствует, логику рассуждений студент представить не может, самостоятельность работы низкая, студент не владеет теоретической базой, необходимой для решения задачи; 0 – задача не решена.
2.	Доклад-презентация с последующей дискуссией	Оценки доклада: 5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями:10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; доклад вызвал много вопросов, аудитория вступила в дискуссию; докладчик умело отвечал на вопросы и координировал участников дискуссии. 4 3– доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; доклад вызвал интерес, аудитория вступила в дискуссию; докладчик отвечал на вопросы и координировал участников дискуссии. 2-1 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; аудитория не вступила в дискуссию; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
4.	Тренинг	5 баллов – участник тренинга, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументированно изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; 4 балла – участник тренинга, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументированно изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал

		активное участие; 3 балла – участник тренинга, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументированно изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; 1-2 балла – в тренинге конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; 0 баллов – в тренинге практически не участвовал или занимал пассивную позицию.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов-презентаций

Тема 1. Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами

1. В чем отличие командного типа управления от традиционного менеджмента?
2. В чем заключаются преимущества и недостатки командного типа управления?
3. Когда команда не нужна?
4. Какие принципы необходимо учитывать для построения командного взаимодействия?
5. Какие трудности развития команды могут возникнуть на каждом этапе командообразования?

Тема 2 Личностная идентификация лидера

1. Истоки и классические исследования лидерства.
2. Теория личностных черт лидера.
3. Поведенческий подход: критерии эффективности лидерства.
4. Делегирование полномочий и ответственности.
5. Ситуационного подхода к изучению лидерства в организации.
6. Организационное лидерство или лидер организации.
7. Властный аспект организационного лидерства.
8. Управленческий аспект лидерства.
9. Делегирование полномочий и ответственности.
10. Современные оценки феномена лидерства.
11. Каковы истоки и классические исследования лидерства?
12. Что значит быть лидером организации?
13. Почему только совмещение компетенции лидера и менеджера может служить залогом успешной деятельности организации?
14. Раскройте феномен власти через различные процессы и явления, происходящие в организации.
15. В чем заключается управленческий аспект лидерства?
16. Раскройте смысл понятия и идентификации.
17. Какие возможны варианты идентификации лидера организации?

18. Какую роль играет делегирование полномочий и ответственности в деятельности лидера организации?

19. Какая современная теория связывает лидерство с процессом принятия решений в верхнем звене структуры власти?

20. Какие теории связи стратегии и лидерства являются современными аспектами рассмотрения феномена лидерства?

21. Какой возможен способ снижения чрезмерной хаотичности в области теорий лидерства?

Тема 3. Формирование команды

1. Ролевое распределение в команде: подбираем людей.

2. Эффективность групповой деятельности.

3. Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе.

4. Лидер в интернет-бизнесе.

5. Технология создания команды.

6. Феномены групповой работы: групповое давление, конформизм и неконформизм.

7. Внешние и внутренние бизнес-процессы в фирме с учетом жизненного цикла организации.

8. Способность предвидеть и опередить: проактивное лидерство.

9. Управление организационными изменениями.

Тема 4. Динамика межличностных конфликтов

1. Межличностный конфликт. Общая характеристика.

2. Конструктивные функции межличностного конфликта.

3. Деструктивные функции межличностного конфликта.

4. Структура и элементы межличностного конфликта.

5. Стили поведения в межличностном конфликте.

6. Подходы к анализу межличностных конфликтов

7. Конфликты в организациях.

8. Сферы деятельности, в которых могут происходить трудовые конфликты.

9. Положительные последствия конфликтов в организациях.

10. Динамика межличностных конфликтов.

11. Способы разрешения конфликта.

12. Управление конфликтом.

13. Что понимается под межличностным конфликтом?

14. В каких формах может проявляться межличностный конфликт?

15. Как на практике могут осуществляться конструктивные функции межличностного конфликта?

16. Как могут осуществляться деструктивные функции межличностного конфликта?

17. Каковы основные периоды межличностного конфликта?

18. Что выступает объектом и предметом межличностного

конфликта?

Тема 5. Селф-менеджмент лидера

1. Саморегуляция как власть над собой
2. Эмоции и управление ими
3. Воля и самостоятельность
4. Нравственная саморегуляция
5. Прогноз построения карьеры в организации различных личностных типов за счет своих достоинств и недостатков
6. Эмоциональный интеллект и эмоциональная компетентность.
7. Способы отреагирования собственной эмоции
8. Алгоритм управления эмоциями

Вопросы для обсуждения после докладов-презентаций

Тема 1. Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами

1. Каким образом стратегии влияния связаны с источниками власти лидера?
2. Как и какие невербальные способы воздействия лидер может использовать для оказания влияния на окружающих людей?
3. В чем заключается сила харизмы?
4. Как связаны: харизма и власть, харизма и мотивация, харизма и успех? Эксплуатация архетипических образов для оказания влияния.
5. В чем заключаются особенности субъективной реальности?
6. О чем идет речь, когда говорят о фокусах языка?

Тема 2. Личностная идентификация лидера

1. Как вы думаете, в чем причина популярности лидерства как феномена социальной действительности?
2. Охарактеризуйте существующие подходы к изучению лидерства.
3. Кто может стать лидером с точки зрения различных теоретических подходов.
4. Каким из перечисленных принципов лидерского поведения Вы уже следуете? Что необходимо сделать, чтобы остальные принципы стали руководством к вашему поведению?
5. Чем отличается «инновационное» и «трансформационное» лидерство?
6. В чем заключается осознанность выбора между ролью лидера и руководителя для менеджера организации?

Тема 3. Формирование команды

1. Как образуется «ближний круг»? Как собрать команду?
2. Как отобрать людей правильно? Как выбрать правильных людей?
3. От чего зависит эффективность групповой деятельности?
4. Каковы личностные качества, способствующие эффективной

работе в группе?

5. В чем отличия лидера в интернет-бизнесе?

6. Какие феномены групповой работы важно учитывать при организации командной деятельности?

Тема 5. Селф-менеджмент лидера

1. Чем отличаются самоуправление и саморегуляция личности?

2. Почему саморегуляция рассматривается как власть над собой?

Как это проявляется?

3. Зачем самообладание в бизнесе? Как управлять эмоциями?

4. Как развить ключевые компетенции лидера?

5. На какие признаки участников бизнес-коммуникации необходимо ориентироваться для повышения эффективности стиля лидерства?

6. Как соотносятся эмоциональный интеллект и эмоциональная компетентность?

Типовые задания к ситуационным практикумам (кейс-стади)

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Ситуационный практикум 1

Задание 1. При просмотре видеоотрывка (видео-кейса) определить, кто из героев являлся лидером. Обосновать свое решение. Представители, какого теоретического подхода данное поведение признают (считают) лидерским?

Задание 2. Программа саморазвития лидера. Заполнить таблицу и прокомментировать каждый из пунктов

Название		Способ развития	Источник информации	Ваш ресурс	Временной интервал	Критерии оценки
Знания						
Навыки						

Способности						

Задание 3. Проведите диагностику лидерского потенциала, исходя из знания различных психологических типологий.

Задание 4. При просмотре видео-кейса дайте определение происходящему с точки зрения психологии управления.

Ситуационный практикум 2

Задание 1. Упражнение «Самовнушение». Внушите себе (усиленно представляйте), что у Вас во рту халва или любое другое кушание. Если у вас «потекут слюнки», значит Вы – внушаемый человек.

Комментарий

Мои чувства:

Мои мысли:

Задание 2. Упражнение «Самоубеждение». Приведите аргументы для убеждения себя, в том, что необходимо хорошо учиться:

Комментарий

Мои чувства:

Мои мысли:

Задание 3. Упражнение «Самоирония». Составьте на себя дружескую эпиграмму. Определение и подсказки по написанию найдете в словаре.

Помните, что самоирония, позволяет посмотреть на себя со стороны глазами простака, восхищающегося в себе тем, что на самом деле вызывает его сомнение.

Задание 4. Упражнение «Самоподкрепление». Составьте список мысленных и физических действий, помогающих вам в ситуации крайней усталости или напряженности расслабиться и вернуть себе самоконтроль над чувствами, мыслями и поведением.

Поставьте рядом с каждым знак «+» или «-», в зависимости от того, является ли данный способ самоподкрепления здоровым (социально одобряемым), позволяющим достичь поставленной цели.

Задание 5. Упражнение «Самообладание». Вы пришли на работу (учебу) не выспавшимся. И день сразу не задался. Вы часто ошибаетесь и получаете замечания от руководителя, все валится из рук, да еще и Гости придиричивые попались... Вы злитесь, уходя хлопаете дверью, но это только ухудшает рабочую атмосферу.

Продемонстрируйте, как применяются известные вам способы саморегуляции в данной ситуации.

Задание 6. При просмотре видеоотрывка (видео кейса) определить,

какие методы управления собой использовались персонажем. Обосновать (аргументировать) свое решение.

Ситуационный практикум 3

Задание 1. При просмотре видео-кейса определите тип пристройки. Невербальные способы оказания влияния на окружающих людей.

Задание 2. Составьте метапрограммный профиль своего партнера, на основе анализа его сочинения.

Задание 3. Используя темы, подберите к каждому архетипическому образу лидера по 2-3 примера, из истории, литературы, кино. Ответы запишите и будьте готовы защитить свою позицию.

№	Архетип лидера	Примеры лидеров, эксплуатирующих данный образ
1	Герой	
2	Отец	
3	Спаситель	
4	Царь	

Ситуационный практикум 4

Задание 1. Проанализируйте распределение ролей в команде среди героев фильма/мультфильма, просмотренного на занятии. Ответы занесите в таблицу. При обсуждении результатов, будьте готовы аргументировать вашу точку зрения.

	Командные роли	Персонажи ...
.	Генератор идей	
.		
.		
.		
.		
.		
.		
.		

Задание 2. При просмотре видео-кейса определите управленческие воздействия.

Ситуационный практикум 5

Задание 1. Напишите историю своего успеха, отвечая на рекомендованные вопросы.

- Кто вы сейчас?

• Каковы базовые ценности, на которых основываются ваши повседневные решения?

• Кем вы были пять лет назад?

• Кем вы хотите стать через пять лет?

• Кто ваша главная (целевая) аудитория, на кого Вы собираетесь оказать влияние при помощи своей истории (коллеги, клиенты, руководители и т.д.)?

• Что ваша целевая аудитория хочет и должна знать о Вас?

• Как они хотят общаться с Вами?

Задание 2. Ниже приведены символические определения 10 неэффективных команд. Ваша задача заполнить таблицу и выявить:

• суть проблемы неэффективности команды

• стиль управления

• предложить рекомендации для выхода из создавшейся ситуации.

Символические определения не эффективных команд:

1. *«Пассажиры автобуса»*: каждому важно доехать только до своей остановки и никого не волнуют проблемы водителя.

2. *«Мы и Он»*: подчиненные осознают глубокие различия собственных интересов и интересов руководителя.

3. *«Один на поле, остальные на трибунах»*: руководитель работает за всех, подчиненные наблюдают, изредка хлопают и комментируют.

4. *«Каждый несет свой чемодан без ручки»*: большая нагрузка на всех, без прав и ресурсов.

5. *«Хор солистов»*: сильные профессионалы, но не «спевшиеся» между собой, не склонные к совместной работе.

6. *«Серпентарий единомышленников»*: люди работают вместе, при этом находясь в остром конфликте между собой.

7. *«Уважайте меня, бездельники, полюбите меня, тупицы»*: руководитель унижает своих подчиненных, но и требует высокой лояльности к себе, личной преданности.

8. *«Грозный отец и напуганные дети»*: руководитель настойчиво подключает подчиненных к общефирменным решениям, расправляясь с каждым за ошибки, неудачи, оплошности.

9. *«Много умных, мало взрослых»*: либо специалисты избегают принятия на себя ответственности, уклоняются от принятия решений общефирменного уровня, во всем полагаясь на лидера; либо он сам считает: «Они молодцы, но мне виднее».

10. *«Негативная селекция»*: руководитель намеренно подбирает подчиненных, чей уровень интеллекта и профессионализма заведомо ниже его уровня.

№	Суть проблемы неэффективности	Стиль управления	Мои рекомендации для команды
1.			

2.			
3.			
....			
10			

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Командная работа и лидерство» проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и опыта, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-5; 2 вопрос: 0-5; 3 вопрос: 0-10 Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 баллов – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задачи решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 баллов – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения задач правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 баллов – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задача решена частично. «Не зачтено» – менее 50 баллов – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задачи не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Ситуационная теория лидерства.
2. Системная теория лидерства.

3. Новые теории лидерства.
4. Диагностика лидерского потенциала.
5. Две реальности мира. Субъективная реальность и ее особенности.
6. Общая характеристика методов социально-психологического воздействия.
7. Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе.
8. Команда как вид малой группы и ее структура.
9. Особенности командообразования.
10. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
11. Причины перехода к командному типу управления.
12. Этапы становления эффективной команды.
13. Отличия понятий «группа» и «команда».
14. Принципы формирования эффективной команды.
15. Сотрудничество и кооперация в команде.
16. Особенности принятия групповых решений.
17. Управленческие команды лидеров.
18. Особенности работы с командой на этапе изменений.
19. Методы повышения эффективности командной работы.
20. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
21. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
22. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
23. Потенциальные возможности командного развития.
24. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
25. Современные методы и модели командообразования.

Задания 2 типа

1. В чем проявляется психологические условия сплочения команды?
2. Негативную или позитивную роль играют групповой контроль и санкции?
3. В чем заключаются трудности делегирования полномочий?
4. По каким критериям производится оценка владения сотрудником необходимыми навыками?
5. Какие личностные качества способствуют эффективной работе в группе?
6. В чем проявляется феномен группового давления? Приведите примеры.
7. Какие проблемы этического характера возникают в процессе командообразования?
8. Охарактеризуйте командообразование как целенаправленную деятельность и дайте обоснование ключевым концепциям построения

команды.

9. Конкретизируйте цели и задачи процесса командообразования. Дайте характеристику основным формам командообразования.

10. Охарактеризуйте основные направления в командообразовании и дайте рекомендацию, какая из них наиболее эффективна в работе.

11. Охарактеризуйте командообразование как метод развития организации.

12. Назовите качества эффективной команды. Какое из качеств является наиболее важным в команде, а какие второстепенные? Обоснуйте свой ответ примерами.

13. Происходят ли в процессе совместной работы конфликты в команде? Каким образом они разрешаются?

14. Насколько быстро участники команды понимают, что для эффективного взаимодействия необходимо понять цели каждого?

15. Как в реальной деятельности команды возможно интегрировать интересы каждого?

16. Кто занимает наиболее активную позицию при поиске решения в команде?

17. Кто обычно координирует деятельность группы, а кто вносит беспорядок?

18. Как наш взгляд соотносены понятия лидерства и инициативы? Чего всегда много или слишком мало?

19. Какие нормы взаимодействия в команде можно ввести для того, чтобы в будущем действовать более эффективно?

20. Как часто наблюдается в команде недостаток или переизбыток лидерства? Обоснуйте свой ответ.

21. Что необходимо для эффективного общения в группе и для чего необходимо уметь передавать инициативу и давать каждому высказаться?

22. Каковы преимущества и недостатки команды с точки зрения сотрудников организации и управляющих работников?

23. Выделите и прокомментируйте потенциальные недостатки работы в группах.

24. На основе собственного опыта расскажите о значении достижения группой единого мнения по какому-либо вопросу.

25. Каким образом можно повысить навыки сотрудников в команде?

Задания 3 типа

Типовое задание 1

Переведите предложенные определения неэффективных команд с символического языка на профессиональный.

Заполните таблицу, выявив: суть проблемы не эффективности команды, стиль управления и предложив рекомендации для выхода из

создавшейся ситуации. Рекомендации должны исходить от вас как от лидера / руководителя данной команды.

Символические определения не эффективных команд:

1. *«Пассажиры автобуса»*: каждому важно доехать только до своей остановки и никого не волнуют проблемы водителя.

2. *«Много умных, мало взрослых»*: либо специалисты избегают принятия на себя ответственности, уклоняются от принятия решений общефирменного уровня, во всем полагаясь на лидера; либо он сам считает: «Они молодцы, но мне виднее».

«№»	Суть проблемы неэффективности	Мои рекомендации для команды
1.		
2.		

Типовое задание 2. Руководитель, желающий стать лидером коллектива, обратился к психологу с просьбой выявить его слабые и сильные стороны для своего развития. Какие методики помогут сделать это и почему именно они?

Типовое задание 3. Сравните стили лидерства, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Параметр сравнения	Авторитарный стиль	Либеральный стиль

Типовое задание 4. Какие способности и навыки личности соответствуют используемым источникам власти. Продолжите заполнение таблицы.

Источник власти	Инструменты	Знание, способности, навыки личности

Типовое задание 5. Сравните стили лидерства, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Параметр сравнения	Демократический стиль	Либеральный стиль

Типовое задание 6. Сравните стили лидерства, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Параметр сравнения	Авторитарный стиль	Демократический стиль

Типовое задание 7. Предложите распределение ролей в команде Винни-Пуха для каждого типа ситуации функционирования. Занесите результаты в таблицу.

Тип ситуации	Винни-Пух	Пятачок	Сова	Ослик Иа-Иа
I				
II				
III				

Типовое задание 8. Перечислите признаки (минимум 5) эффективного лидерства. Приведите примеры для аргументации выделенных критериев. Как можно использовать данную информацию в практике управленческой деятельности.

Типовое задание 9. Прочитайте содержание кейса, представленного отрывком из художественного произведения. Ответьте на вопросы приведенные после него.

«- Хорошо здесь у вас! - проговорил массивный мужчина, в котором, на взгляд мисс Гориндж, было что-то бычье. - Тепло, красиво. - Он кивнул на камин:

- Уют прежних дней!

Мисс Гориндж улыбнулась, польщенная.

- Да, действительно. Мы гордимся тем, что нашим гостям у нас уютно. Она повернулась к помощнице:

- Справишься, Элис? Вот журнал. Скоро приедет леди Джослин. Как только она увидит свой номер, то немедленно захочет его сменить, но ты ей объясни, что отель переполнен. Во всяком случае, предложи ей номер триста сорок на третьем этаже. Это не слишком приятная комната, и, я думаю, увидев ее, леди Джослин удовлетворится той, какую мы ей выделили.

- Да, мисс Гориндж. Я все поняла, мисс Гориндж.

- И напхни, кстати, полковнику Мортимеру, что его полевой бинокль здесь. Он оставил его у меня сегодня утром. Проследи, чтобы полковник не ушел без бинокля.

- Хорошо, мисс Гориндж.

Покончив с текущими делами, мисс Гориндж вышла из-за стойки и направилась к двери красного дерева, на которой не было никакой надписи...»

Вопросы:

1. О чем говорить в кейсе?
2. Как мы можем определить, кто из участников описанной ситуации является лидером?
3. Какую роль берет на себя главная героиня?

4. Оцените качество оставленных инструкций.

Типовое задание 10. Какими могут быть возможные причины и потенциальные риски каждой из ловушек делегирования. Заполните таблицу:

Вид ловушки	Возможные причины	Потенциальные риски
Обратное делегирование		
Переделегирование		
Самоделегирование		

Типовое задание 11. Напишите историю своего успеха, отвечая на рекомендованные вопросы.

- Кто вы сейчас?
- Каковы базовые ценности, на которых основываются ваши повседневные решения?
 - Кем вы были пять лет назад?
 - Кем вы хотите стать через пять лет?
 - Кто ваша главная (целевая) аудитория, на кого Вы собираетесь оказать влияние при помощи своей истории (сотрудники, клиенты, руководители и т. д.)?
- Что ваша целевая аудитория хотят и должны знать о Вас?
- Как они хотят общаться с Вами?

Приложение

ТРЕНИНГИ ДЛЯ ВЕДУЩИХ (на выбор преподавателя)

Часть 1. ТРЕНИНГИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ И УМЕНИЙ УЧАСТНИКОВ

«ВОЗДУШНЫЙ ШАР» (Из книги Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. «Психологический тренинг»).

Тренинг дает возможность участникам продемонстрировать следующие умения и навыки:

- активное слушание,
- индивидуальное решения актуальных задач,
- участие в дискуссии,
- выработка группового решения актуальной задачи,
- анализ своего поведения в предлагаемых обстоятельствах.

Инструкция

Ведущий: Прошу всех сесть в большой круг и внимательно выслушать информацию.

Представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно. Вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими, летите над океаном и до земли 500 – 550 км. Произошло непредвиденное – в оболочке воздушного шара по неизвестным причинам образовалось отверстие, через которое выходит газ, заполнявший оболочку. Шар начинает стремительно снижаться. Выброшены за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай в гондоле воздушного шара. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось.

Вот перечень предметов и вещей, которые остались в корзине шара:

№	Наименование	Кол-во
1	Канат	50 м
2	Аптечка с медикаментами	5 кг
3	Компас гидравлический	6 кг
4	Консервы мясные и рыбные	20 кг
5	Секстант для определения местонахождения по звездам	5 кг
6	Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов	25 кг
7	Конфеты разные	20 кг
8	Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа)	
9	Ракетница с комплектом сигнальных ракет	8 кг
10	Палатка 10-местная	20 кг
11	Баллон с кислородом	50 кг
12	Комплект географических карт	25 кг
13	Канистра с питьевой водой	20 л
14	Транзисторный радиоприемник	3 кг
15	Лодка резиновая надувная	25 кг

Через 5 минут шар стал падать с прежней, очень большой скоростью. Весь экипаж собрался в центре корзины для того, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности

выбрасывать за борт.

Ваша задача – решить вопрос о том, что и в какой последовательности следует выбросить.

Но сначала примите это решение самостоятельно. Для этого нужно взять лист бумаги, переписать список предметов и вещей, а затем с правой стороны рядом с каждым наименованием поставить порядковый номер, соответствующий значимости предмета, рассудив примерно так:

«На первое место я поставлю комплект карт, поскольку он совсем не нужен, на второе – баллон с кислородом, на третье – конфеты и т.д.».

При определении значимости предметов и вещей, т.е. очередности, с какой вы будете от них избавляться, нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть, т.е. все конфеты, а не половина.

Когда вы примите индивидуальное решение, нужно собраться в центр (в круг) и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими правилами:

- 1) высказать свое мнение может любой член экипажа;
- 2) количество высказываний одного человека не ограничивается;
- 3) решение принимается, когда за него проголосуют все члены экипажа без исключения;
- 4) если хотя бы один возражает против принятия данного решения, оно не принимается, и группа должна искать иной выход;
- 5) решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.

Время, которое есть в распоряжении экипажа, неизвестно. Сколько еще будет продолжаться падение? Во многом это зависит от того, как быстро вы будете принимать решения.

Если экипаж единогласно проголосует за то, чтобы выкинуть какой-то предмет, он считается выброшенным, и это может замедлить падение шара.

Я желаю вам успешной работы. Главное – остаться в живых. Если не сможете договориться, вы разобьетесь. Помните об этом!

Рекомендации ведущему. Следует очень подробно объяснить участникам все правила и описать ситуацию, в которой оказался экипаж. При этом можно проявить собственную фантазию, исходя из особенностей состава группы. Нужно ответить на все вопросы, но не подсказывать выход из создавшегося положения. Его должны найти сами учащиеся. Во время работы ведущий не вмешивается в процесс обсуждения и не отвечает на вопросы участников, а только следит за выполнением правил, особенно за голосованием.

Время на игру: 20 – 25 минут. Но можно и увеличить время, если группа очень вяло включается в обсуждение, особенно на начальном этапе. Можно сократить время до 17 – 18 минут, если она сразу очень активно включилась в работу. Если группа сумела принять все 15 решений при 100 %-ном голосовании, надо поздравить участников и попросить их подумать над причинами успешного выхода из столь критической ситуации.

Если они не смогли принять за отведенное время все 15 решений, то ведущий объявляет, что экипаж разбился, и просит подумать над причинами, которые привели к этой катастрофе. Анализ результатов и хода игры можно провести сразу после ее окончания, можно и на следующем занятии, дав возможность более глубоко разобраться в причинах удачи или неудачи, проанализировать ошибки и попытаться прийти к общему мнению.

«АКУЛЫ» (Из книги Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. «Психологический тренинг»).

Материалы: два листа бумаги.

Инструкция. Участники делятся на две команды. Всем предлагается вообразить себя в ситуации, когда корабль, на котором они плыли, потерпел крушение, и все находятся в открытом океане. Но в океане есть один островок, на котором можно спастись от акул (Каждая команда имеет свой «островок» – лист бумаги, на котором в начале игры могут поместиться все участники команды).

Капитан (ведущий), увидев "акулу", должен крикнуть «Акула!». Задача участников – быстро попасть на свой островок.

После этого игра продолжается – люди покидают остров до следующей опасности. В это время ведущий уменьшает лист бумаги наполовину.

По второй команде "Акула!" задача игроков быстро попасть на остров и при этом «сохранить» наибольшее количество людей. Тот, кто не смог оказаться на «острове», выходит из игры. Игра продолжается: «остров» покидается до следующей команды.

В это время лист бумаги уменьшается еще наполовину. По команде «Акула!»" задача игроков остается той же.

По окончании игры результаты сравниваются: в какой команде осталось больше участников и почему.

«АБОРИГЕНЫ И ИНОПЛАНЕТЯНЕ» (Из книги Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. «Психологический тренинг»).

Инструкция. Группа делится пополам. Первая подгруппа выходит за двери, вторая рассаживается на стульях полукругом. Это аборигены. Вышедшие за двери, – инопланетяне, которым надо вступить в контакт с аборигенами и узнать как можно больше об их планете. Аборигены плохо знают язык и могут отвечать только односложно. Инопланетяне строят свои вопросы так, чтобы получить как можно больше информации об особенностях общения аборигенов.

Вариант 1. Инструкция для аборигенов: «Когда инопланетяне выйдут за дверь: «Кивок головой, обозначает «нет». Слово «нет» обозначает «да». Слова «да» в речи – «нет». Если в вопросе содержится слово «любовь», «любить», то аборигены выбрасывают вперед руку, показывая «класс».

Инструкция для инопланетян: распределите роли в команде, критерий распределения выберете самостоятельно. Продумайте тактику общения с аборигенами.

Входят инопланетяне, садятся напротив. Время на вопросы-ответы 10 – минут. Когда время истекло, инопланетяне рассказывают, о чем они узнали от аборигенов и об особенностях их общения.

По окончании игры сесть в общий круг через одного и отрефлексировать.

Вариант 2. Инструкция для аборигенов: распределите роли в команде, придумайте «свой» язык (главную тему, образ или др.).

Инструкция для инопланетян: распределите роли в команде, критерий распределения выберете самостоятельно. Продумайте тактику общения с аборигенами. Цель инопланетян: забрать с собой 3 предмета аборигенов для изучения в лаборатории.

Входят инопланетяне, садятся напротив. Время на вопросы-ответы 15 – минут. Когда время истекло, инопланетяне рассказывают, о чем они узнали от аборигенов и об особенностях их общения.

ДЕЛОВАЯ ИГРА «ПОТЕРПЕВШИЕ КОРАБЛЕКРУШЕНИЕ» (Из книги Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. «Психологический тренинг»).

Цель деловой игры: изучить процесс выработки и принятия группового

решения в ходе общения и групповой дискуссии.

Задача: освоение и осмысление инструментальных задач, связанных с построением реальной деятельности, достижением конкретной цели, структурированием системы деловых отношений с другими людьми.

Данная игра позволяет

- развивать навыки целеполагания и планирования деятельности;
- развивать внутреннюю гибкость в разработке и изменении плана действий;
- развивать навыки саморегуляции в процессе достижения целей;
- развивать социальную и личностную критичность, умение соотносить свою деятельность с деятельностью других людей.

Время проведения: около 1 часа.

Цель: «Потерпевшие кораблекрушение»: изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии.

Проведение игры

1-й этап.

Ознакомление всех участников с условиями игры:

Ведущий даёт участникам следующую инструкцию: «Представьте, вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и её груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи километров от ближайшей земли».

Ниже дан список из 15 предметов, которые остались целыми и неповреждёнными в результате пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным плотом с вёслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют несколько коробков спичек и 5 однодолларовых банкнот. Список предметов:

- Сектант.
- Зеркало для бритья.
- Канистра с 25 литрами воды.
- Противомоскитная сетка.
- Одна коробка с армейским рационом.
- Карты Тихого океана.
- Надувная плавательная подушка.
- Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.
- Маленький транзисторный радиоприёмник.
- Репеллент, отпугивающий акул.
- Два квадратных метра непрозрачной плёнки.
- Один литр рома крепостью 80%.
- 450 метров нейлонового каната.
- Две коробки шоколада.
- Рыболовная снасть.

2-й этап.

Попросите каждого из участников самостоятельно проранжировать указанные в приложении предметы с точки зрения их важности для выживания (поставьте цифру 1 у самого важного для вас предмета, цифру 2 – у второго по значению и т. д., цифра 15 будет соответствовать самому менее полезному предмету).

На этом этапе деловой игры дискуссии между участниками запрещены. Отметьте среднее индивидуальное время выполнения задания.

3-й этап.

Разбейте группу на подгруппы примерно по 6 человек. Одного участника из

каждой подгруппы попросите быть экспертом.

Предложите каждой подгруппе составить общее для группы ранжирование предметов по степени их важности (так как они это делали по отдельности).

На этом этапе допускаются дискуссии по поводу выработки решения.

Отметьте среднее время выполнения задания для каждой подгруппы.

4-й этап.

В каждой подгруппе выбирается лидер, который будет отстаивать мнение группы. Выбирается эксперт для группы лидеров. Лидеры от подгрупп приглашаются в центр круга и ранжируют предметы по степени важности. Лидеры обсуждают свои решения. Подсказок от остальных игроков быть не должно.

5-й этап.

Оцените результаты дискуссии в каждой подгруппе. Для этого:

А). Выслушайте мнение экспертов о ходе дискуссии и о том, как принималось групповое решение, первоначальные версии, использование веских доводов, аргументов и др. Насколько активно и убедительно лидеры защищали и отстаивали интересы своей подгруппы.

Б). Зачитайте «правильный» список ответов, предложенный экспертами ЮНЕСКО:

Согласно мнению экспертов, основными вещами, необходимыми человеку, потерпевшему кораблекрушение в океане, являются предметы, служащие для привлечения внимания, и предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей. Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, невозможно на нём запастись достаточное количество воды и пищи для жизни в течение этого периода.

Следовательно, самым важным для вас являются зеркало для бритья и канистра нефтегазовой смеси. Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям.

Вторыми по значению являются такие вещи, как канистра с водой и коробка с армейским рационом.

Информация, которая даётся ниже, очевидно, не перечисляет все возможные способы применения данного предмета, а скорее указывает, какое значение имеет данный предмет для выживания.

- Зеркало для бритья. Важно для сигнализации воздушным и морским спасателям.
- Канистра с нефтегазовой смесью. Важна для сигнализации. Может быть зажжена банкнотом и спичкой и будет плыть по воде, привлекая внимание.
- Канистра с водой. Необходима для утоления жажды.
- Коробка с армейским рационом. Обеспечивает основную пищу.
- Непрозрачная плёнка. Используется для сбора дождевой воды и для защиты от непогоды.
- Коробка шоколада. Резервный запас пищи.
- Рыболовная снасть. Оценивается ниже, чем шоколад, потому что в данной ситуации «синица» в руках лучше «журавля» в небе. Нет уверенности, что вы поймаете рыбу.
- Нейлоновый канат. Можно использовать для связывания снаряжений, чтобы оно не упало за борт.
- Плавательная подушка. Спасательное средство на случай, если кто-то упадёт за борт.
- Репеллент, отпугивающий акул. Назначение очевидно.
- Ром, крепостью 80%. Содержит 80% алкоголя – достаточно для использования в качестве антисептика, в других случаях имеет малую ценность, поскольку употребление может вызвать обезвоживание.

- Радиоприёмник. Имеет незначительную ценность, так как нет передатчика.
- Карты Тихого океана. Бесполезны без дополнительных навигационных приборов. Для вас важнее знать, не где находитесь вы, а где находятся спасатели.
- Противомоскитная сетка. В Тихом океане нет moskitov.
- Сектант. Без таблиц и хронометра относительно бесполезен.

Основная причина более высокой оценки сигнальных средств по сравнению с предметами поддержания жизни (пищей и водой) заключается в том, что без средств сигнализации почти нет шансов быть обнаруженными и спасёнными. К тому же в большинстве случаев спасатели приходят в первые 36 часов, а человек может прожить этот период без пищи и воды.

Предложите сравнить «правильный» ответ, собственный результат и результат группы: для каждого предмета списка надо вычислить разность между номером, который присвоил ему индивидуально каждый участник, группа и номером, присвоенным этому предмету экспертами. Сложите абсолютные значения этих разностей для всех предметов. Если сумма больше 30, то участник или группа «утонули»;

В). Сравните результаты группового и индивидуального решения. Явился ли результат группового решения более правильным по сравнению с решением отдельных участников?

Вопросы для обсуждения:

1. Дает ли игра возможность количественно оценить эффективность группового решения?
2. Оцените качество и количество индивидуальных и групповых решений.
3. Оцените временной фактор в решении задачи.
4. Согласны ли Вы с утверждением, что решения, принятые в результате группового обсуждения, оказываются более рискованными, чем индивидуальные решения.
5. Кто вносил больший вклад в выработку групповых решений? Какие качества, знания и умения позволили участникам стать лидерами?

Рекомендации.

1. Выполнить минимум 2 тренинга.
2. После каждого тренинга обязательное обсуждение в кругу - подведение итогов.
3. По завершении 1 части обязательно предложить каждому участнику оценить свои качества на основе индивидуального тестирования (тесты «Лидерские качества», «Работа в группе»). Цель: каждый участник должен получить представление о своих качествах как лидера и участника группы.

ЧАСТЬ 2. ТЕМА «ЛИДЕРСТВО».

«РЕКЛАМА» (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»).

Цели:

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;
- развить самостоятельность, творческий подход к заданию, лидерские навыки в участниках тренинга;
- поупражняться в способности убеждать – навыке, необходимом для лидера.

Время: 60-90 минут.

Ход упражнения.

1-ый этап

Группа разбивается на пары. Важно проследить за тем, чтобы вместе оказались люди, как можно менее знакомые друг с другом. Ведущий объясняет задание.

- Представьте, что каждый из вас - член закрытого элитарного клуба. Естественно, что вы знакомы со всеми его участниками, доверяете им, вам хорошо вместе. Раз в году двери клуба открываются для всех. В этот день вы можете попытаться ввести в круг членов клуба своих друзей. Для этого вам предстоит подготовиться и дать своему товарищу такую рекомендацию, чтобы ни один из членов клуба не смог проголосовать против приема новичка. Это нелегко, но возможно.

Как практически будет проходить прием? Вы разбились на пары. Каждый из участников пары подумает несколько минут и расскажет своему партнеру об одном своем положительном качестве. Качество это может быть любым, но значимым.

2-ой этап

В свою очередь, рассказавший о себе выслушивает историю своего партнера о том качестве, которое выделяет его среди других людей и позволяет претендовать на прием в клуб. После того как вы поделились друг с другом информацией о своем положительном качестве, вам придется поломать голову над тем, каким образом представить перед членами клуба вашего товарища. Отрекомендовать его вы можете любым максимально эффективным способом. Например:

- интервью, представляющее героя, в теле-или радиостудии;
- рисунок, комикс, шарж с последующим театрализованным комментарием;
- инсценировка, представляющая личные качества кандидата;
- комментарий спортивного обозревателя (если ваш герой делает успехи в спорте и именно здесь проявляются его человеческие достоинства, упорство, надежность, сила воли), или репортаж с выставки, концерта, конкурса (при условии, что достижения вашего героя проявляются именно в этой сфере деятельности);
- стихотворение, песня.

Жанр рекламного выступления не регламентирован. Все, чем богата ваша фантазия, может оказаться удачным. Позаботьтесь лишь о том, чтобы избранная форма максимально отражала содержание вашего представления. Еще одна важная деталь: рассказывая о достоинствах человека, не забудьте назвать его имя!

Через 20 минут объявляется общее собрание членов клуба для обсуждения кандидатов. Эти 20 минут ведущий проводит в работе с участниками, переходя от пары к паре, стимулируя работу над рекламой. Иногда придется посоветовать, какая форма будет наиболее актуальна для рассказа о том или ином качестве, помочь преодолеть стеснение в восхвалении пока что малознакомого человека перед другими малознакомыми людьми.

Нередко вмешательство и поддержка режиссера потребуются даже на более раннем этапе, когда участники пары рассказывают друг другу о своих достоинствах. Порой можно услышать от молодого "актера": "А я не знаю, какие у меня положительные черты!" Выясняется, что для многих проще определить, в чем они слабы, несовершенны, чем назвать качества, которыми человек вправе гордиться. Иногда черты характера подменяются названием достижений: "Я - лучший в классе ученик", "У меня - первое место в городе по плаванию!" В таких случаях пробуем перевести достижения на другой язык: что во мне помогло добиться такого яркого результата? Упорство? сила воли? стремление довести дело до конца?

3-ий этап

Внимание, объявляется минутная готовность! Просьба всем собраться в зале клуба на церемонию представления новых участников!

Сейчас нам предстоит познакомиться с новыми кандидатами. Если рекомендация, представленная вам, уважаемые члены клуба, покажется достаточной и убедительной, прошу своими аплодисментами высказать решение о приеме в члены клуба. А теперь я приглашаю на сцену первую пару участников!

Завершение. После того как все пары представили друг друга, выясняем, что

дала каждому работа над заданием. Отмечаем оригинальные идеи и удачные выступления, дружелюбность атмосферы и важность поддержки.

ЛИДЕР -ЭТО... (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;
- потренироваться в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств.

Материалы: листы пол у ватмана, ножницы, клей, маркеры, карандаши, множество рекламных проспектов, журналов, газет.

Время: 60 минут.

Ход игры

Это задание – отличный «разогрев» группы перед тренингом лидерства. Материалы, которые в игровой форме представят и обсудят участники, послужат ориентиром для всего блока занятий. Возможно, тренер и группа будут возвращаться к ним не раз в ходе встреч. Поэтому желательно использовать большие листы, которые легче сохранить в течение длительного срока.

Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 30-40 минут они готовят (поодиночке либо в парах) некий коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.

Тема работы: «Я -лидер!». В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о своих способностях вести за собой людей, руководить ими. Пока группа работает, в комнате звучит фоном энергичная, ритмическая музыка, создающая рабочее настроение, поддерживающая творческий настрой участников. Когда время на подготовку закончено, музыка микшируется – это знак участникам начать уборку рабочих мест, освобождение комнаты от обрезков и мусора.

В это время тренер нумерует полученные от участников анонимные листы и развешивает их. После того как «субботник» завершен и место освобождено для продолжения работы, начинаем «лидерский променад». Все лидеры прогуливаются по комнате, на стенах которой закреплены скотчем рекламные постеры, и делают для себя пометки, кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.

Завершение

Собираемся вместе и обсуждаем увиденное. Участники зачитывают свои мнения об авторстве работ, рассказывают, что им показалось наиболее привлекательным, ярким в работе товарищей.

В заключение на доске или флипчарте записываем набор лидерских качеств.

ХАРИЗМАТИЧЕСКАЯ ЛИЧНОСТЬ (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;
- потренироваться в определении четких и ясных признаков харизматического поведения, осознании лидерских качеств.

Время: 30 минут.

Ход игры.

Для начала обсудим с группой само понятие «харизматическая личность». После того как участники придут к решению, что харизма -это способность человека

притягивать и удерживать внимание других людей, излучать энергию, которая способствует приятию такого человека, ощущению легкости и желательности его присутствия, приходим к выводу, что харизматический лидер наделен неуловимым шармом, который обеспечивает ему возможность влияния на людей.

Харизматический человек уверен в себе, но не самоуверен, он приветлив, но не «сладок» и не льстит, общение с ним приятно, к словам его хочется прислушиваться.

Ах, как хочется быть харизматическим! Что для этого сделать? Ну, во-первых, попытаться проанализировать, как выглядит и как ведет себя харизматическая личность. Во-вторых, попытаться «настроиться на волну» харизматического лидера, поискать подсказки в стиле его поведения, в его жестах, мимике, манере вести разговор, держаться с другими людьми.

Инструкция.

Разбейтесь на группы по три-четыре человека.

Первое задание для каждой группы: поделиться своими впечатлениями о встречах с харизматической личностью. Кто она, эта личность? В чем проявляется ее харизма? Чему бы вы хотели и могли научиться у нее? 10-15 минут.

Следующий этап работы: выстроить на базе рассказов живую скульптуру, отражающую смысл услышанных историй.

Даем каждой группе возможность показать свою композицию другим группам. Обсуждаем, как в бессловесной статической композиции проявляется харизматичность личности.

Какие элементы качеств характера лидера мы можем определить визуально?

Просим участников тренинга дать яркое и емкое название скульптуре товарищей.

Завершение.

Завершая игру, отмечаем еще раз черты харизматической личности.

- Нужно ли лидеру быть харизматичным?
- Как шла работа в подгруппах?
- Какие из историй, рассказанных товарищами, вам запомнились?
- Что вы могли бы сделать, чтобы стать харизматической личностью?
- Как можно научиться этому?

ЧАСТЬ 3. ТЕМА «КОМАНДНАЯ РАБОТА»

«БЕЗ КОМАНДИРА» (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- изучить сотрудничество как альтернативу конфликту в групповой деятельности;
- изучить преимущества и недостатки коллективной ответственности;
- развить умение и готовность принимать ответственность на себя, отработать умения продуктивно действовать в недирективной среде в условиях неопределенности.

Время: около 20 минут.

Ход игры. Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только того и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся. Есть и другой тип - неумные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы мир непременно погибнет!

Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к ведомым, либо к лидерам, либо к какой-то смешанной -между тем и другим типом -группе.

В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придется и явным активистам, и крайним пассивистам, потому что никто и никем не будет руководить. Абсолютно! Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними.

Любой контакт между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения -ничего! Работаем молча, максимум – взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!

- Прошу группу построиться в круг! Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в круг.

Очень хорошо! Вы обратили внимание, что у некоторых прямо руки чесались, так хотелось кем-нибудь по-управлять. А немалая часть из вас стояла в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать.

Продолжим тренировать личную ответственность. Выстройтесь, пожалуйста:

- в колонну по росту;

- два круга;

- треугольник;

- шеренгу, в которой все участники выстраиваются по росту;

- шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю до самых темных на другом;

- живую скульптуру "Звезда", "Медуза", "Черепашка"...

Завершение: обсуждение игры.

- Кто из вас лидер по натуре?

- Легко ли было отказаться от руководящего стиля поведения?

- Что вы чувствовали? Успокоил ли вас очевидный успех группы в попытках самоорганизации? Теперь вы больше надеетесь на товарищей, не так ли?

Не забудьте, что и каждый из вас внес лепту в общую победу!

- Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний?

- Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?

ПО ОДНОМУ! (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- потренироваться в слаженной групповой работе над поставленной целью;
- развить умение участников концентрироваться на партнере;
- отработать навыки действия в недирективной среде;
- научиться распознавать внутренние конфликты в группе, препятствующие эффективной совместной деятельности.

Размер группы: оптимальное количество -10-15 человек.

Время: 30-40 минут.

Ход упражнения.

Здесь предложено два варианта упражнения, которые потребуют от участников координации действий, максимальной сосредоточенности и терпения.

Вариант 1. Участники садятся в круг.

Задание: сосчитать от одного до двадцати одного, называя цифры по порядку.

Каждый из участников за один раз может назвать не более одной цифры.

Сложность в том, что не устанавливается никакой очередности. Наоборот, любой намек на установление игроками порядка входа в игру немедленно пресекается ведущим. Поэтому, как правило, несколько игроков, не зная о намерениях друг друга, одновременно вступают в игру и называют следующую по порядку цифру. В этом случае счет возобновляется с единицы.

Партнеры должны проявить максимум собранности и эмпатичности, чтобы предугадать действия других участников и не назвать цифру одновременно с другими игроками.

Нередко (через небольшое время после начала игры и после серии неудач) в группе начинает возникать напряжение между игроками. Это сопровождается взаимными обвинениями, которые потом важно отследить во время подведения итогов игры. Как правило, в этих обвинениях мало реальных просчетов того или иного игрока, скорее это «выпуск пара», прорывающееся наружу раздражение от коллективного неуспеха.

Итак, прошло немало времени, пока вы тренировались в умении понимать друг друга с полувзгляда. И, в конце концов, команде удалось досчитать до двадцати одного, не перессорившись и научившись самостоятельно отвечать за собственные просчеты и ошибки. Молодцы!

Вариант 2. Теперь попробуем выполнить сходное задание в другой форме. Прошу выйти на площадку 10-12 добровольцев. (Упражнение эффективно при 10-15 участниках. При большем количестве затрудняется контроль, при меньшем – задание становится легко выполнимым).

Наши добровольцы проведут на площадке всего три минуты. Каждому из них придется то находиться в движении, совершая короткие сольные переходы, то замирать на месте...

Что здесь сложного? Сложность заключается в том, что, как и в варианте со счетом, в этой модификации задания существуют жесткие и не столь простые для выполнения правила:

- начинать движение по площадке и совершать переход может каждый раз лишь один из игроков команды. Одновременное начало движения двух или более участников приводят к их проигрышу и выходу из игры;
- каждый сольный переход продолжается не более 10 секунд. Каждый из игроков в ходе игры может совершить любое количество переходов;
- только когда предыдущий игрок остановился, следующий может начать движение (опять-таки - не дольше 10 с.);
- паузы между переходами не могут превышать трех секунд. Значит, если по счету «три» ведущего ни один из участников не начал движение, вся команда считается проигравшей.

ПЕЧАТНАЯ МАШИНКА (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- в игровой форме подчеркнуть важность каждого игрока в решении групповой задачи;
- закрепить навыки совместного решения групповой задачи;
- развить концентрацию внимания участников тренинга.

Размеры группы: как минимум, 8-10 человек.

Материалы: доска и мел или флип-чарт с фломастерами для записи текста упражнения.

Время: 15-20 минут.

Ход упражнения.

Это упражнение лучше всего проводить с группой игроков в 8-14 человек.

Если же группа большая, то образуем подгруппы. На доске/флип-чарте записывается текст:

- Не печалься о том, что никто не знает тебя, а стремись быть тем, кого могут знать. (Конфуций)
- Тот, кто, обращаясь к старому, способен открывать новое, достоин быть учителем. (Конфуций)
- Человек – все равно что кирпич: обжигаясь, он становится твердым. (Бернард Шоу)

Задание усложнится тогда, когда чтение каждого текста станет задачей коллективной. Это значит, что сейчас каждый игрок получит лишь по одному слову из текста. Я попрошу вас после этого произнести афоризм целиком, добившись логически верного и эмоционально наполненного звучания.

Итак, первому игроку - первое слово «не», второму – «печалься», третьему – «о», четвертому – «том» и т.д. Так распределяем текст первого отрывка, разделив его на сегменты. Если игроков не хватает, то даем некоторым по несколько слов.

Приступаем к самому упражнению. Читая слово, игрок как бы впечатывает его в общий текст и в сознание участников группы.

С первых же попыток произнести текст как единое логическое и эмоционально окрашенное целое группа столкнется с проблемой: каждый игрок будет ставить после своего слова интонационную точку, как бы завершая своим словом высказывание. Разнобой силы голоса, эмоций также будет мешать целостному восприятию афоризма.

Добиваемся единого звукового, логического и эмоционального звучания, пока не достигаем целостной осмысленной и ритмической передачи текста. После этого переходим к следующему афоризму.

Завершение

- Чем, на ваш взгляд, полезно это упражнение будущим лидерам?
- После разбора хода игры давайте вновь вернемся к трем афоризмам, чтобы обсудить их смысл.

МНЕ НЕОБХОДИМА ПОМОЩЬ!.. (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- потренироваться в осознании собственных поведенческих моделей;
- закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера;
- развить эмпатические возможности;
- потренироваться в «отзеркаливании» собеседника, пристройке.

Материалы: флип-чарт/доска.

Ход упражнения

Группа разбивается на подгруппы в 3-5 человек.

На доске или флип-чарте записаны роли:

- ДРУГ
- начальник
- партнер
- подчиненный
- сосед
- дальний знакомый
- коллега по работе.

Ведущий просит каждую подгруппу задуматься над тем, как одна и та же информация трансформируется в различной ситуации, применительно к различным людям, в зависимости от формы высказывания.

Насколько мы успешны в том, что можно было бы назвать уместным поведением – реакциями, адекватными той ситуации, месту, в которых мы оказались, людям, с которыми мы общаемся?

-Мне необходима помощь! – обращаетесь вы к различным людям и получаете в ответ...

Давайте проверим, как каждый из перечисленных на доске/флип-чарте людей может отреагировать на вашу просьбу.

Построим работу следующим образом:

- в каждой подгруппе определите для себя, о каком виде деятельности будет идти речь, в какой помощи вы нуждаетесь;
- каждый попытается представить себе (можно сделать необходимые пометки), как будет развиваться сцена-диалог с каждым из героев, указанных в нашем списке;
- следующий этап заключается в том, что в группе проигрываются все варианты диалога со всеми героями.

Каждый из участников подгруппы может поучаствовать в импровизированной сцене-диалоге, предъявив товарищам свое видение ситуации и разыграв с партнером свой вариант развития сцены;

- последний этап – обсуждение.

Чтобы сделать его эффективными конкретным, раздаем каждой подгруппе листок с наводящими вопросами:

1. Насколько варианты, которые были заранее подготовлены вами, вписываются в общее представление группы о том, как может развиваться ситуация?
2. Считаете ли вы свои предложения оптимальными после того, как познакомились с мнениями других участников команды?
3. Считаете ли вы свой вариант развития сюжета более примиренческим, более агрессивным, более нейтральным, более интеллигентным, чем варианты, предложенные товарищами? Говорит ли выбранный вами способ реакции о стиле вашего поведения в реальной обстановке?
4. Что в реакциях и предложениях товарищей по группе показалось вам неприемлемым? Что стало неожиданностью? С чем вы готовы безоговорочно согласиться?

Завершение.

Приглашаем все группы соединиться в форум. Предлагаем участникам упражнения самостоятельно определить, что являлось для них главным в проведенном упражнении, в чем его польза и учебный потенциал. Поощряем высказывания перед общим форумом. Подводим итог выступлениям.

ПУТЕШЕСТВИЕ НЕЗНАЙКИ (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- способствовать мобилизации внимания участников и их участию в решение групповой задачи;
- интегрировать группу за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную командную деятельность;
- потренироваться в выработке совместной стратегии и тактики успеха;
- развить лидерские качества в членах команды, проверить их готовность взять на себя ответственность за решение задачи, возможность эффективно работать и общаться с партнерами по команде.

Материалы: набор карточек с материалами игры, флип-чарт, маркеры для записи, секундомер (идеальный вариант – большие настенные часы с секундной стрелкой).

Время: 1 час.

Ход игры.

К игре необходимо подготовить карточки из плотной бумаги. На каждой карточке помещаем данные ниже фрагменты информации (каждый абзац текста соответствует отдельной карточке!):

- Что такое боб?
- С какой скоростью ехал Незнайка от Огурцовой реки в Солнечный город?
- Незнайка ехал от Огурцовой реки в Солнечный город со скоростью один грих.
- Что такое нюш?
- Сколько бобов в одном часе?
- Между бульваром Васильков и Солнечным городом 120 михов.
- Что такое мих?
- 1 боб = 2 лизам.
- Незнайка ехал от бульвара Васильков до Солнечного города со скоростью 0,8 грих.
- Сколько михов в одном километре?
- Что такое лиз?
- Между Цветочным городом и Солнечным городом 1500 нюш.
- Боб -это единица времени.
- В одном километре 10 михов. (1 км = 10 мих).
- От Огурцовой реки до Цветочного города расстояние в 500 нюш.
- Мих -это единица для измерения расстояния.
- Какое расстояние между Цветочным городом и Солнечным городом?
- Незнайка всегда ведет машину с постоянной скоростью.
- В одном часе два боба. (1 час = 2 боба).
- Незнайка проехал расстояние от Огурцовой реки до Солнечного города за время в одну пятую боба.
- 1 нюш = 10 михам.
- Какое расстояние между Солнечным городом и бульваром Васильков?
- Что такое грих?
- Какое расстояние между Огурцовой рекой и Цветочным городом?
- Незнайка ехал из Цветочного города к Огурцовой реке со скоростью 25 нюш/лиз.
- 1 грих = 25 нюш/лиз.
- Маршрут путешествия Незнайки - прямое шоссе от Цветочного города через бульвар Васильков и Огурцовую реку до Солнечного города.

Тренер объявляет команде, что ей предстоит в течение 40 минут решить некую логическую задачу. Задача записывается на доске в виде вопроса:

«Сколько времени заняла поездка Незнайки от Цветочного города до Солнечного города?».

Чтобы найти ответ, игрокам придется обмениваться информацией, так как каждый из членов команды получает лишь отдельный фрагмент условия задачи (если игроков меньше, чем карточек, то некоторые игроки могут получить несколько карточек).

После того как будет дан старт, можно начинать обмениваться информацией.

ЗАПРЕЩАЕТСЯ лишь передавать карточки из рук в руки, собирать их в одном месте или у одного человека.

Карточка, полученная каждым игроком, остается с ним до конца игры! По ходу игры можно делать записи, ходить, обсуждать задачу и т.д.

Через 40 минут представитель команды должен сообщить тренеру ответ.

Завершение.

Предлагаем участникам упражнения самостоятельно определить, что являлось для них главным в проведенном упражнении, в чем его польза и учебный потенциал. Поощряем высказывания перед общим форумом. Подводим итог упражнения.

АРТЕЛЬ ХУДОЖНИКОВ (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- способствовать мобилизации внимания и творческой фантазии участников в ходе решения групповой задачи;
- интегрировать группу за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную командную деятельность;
- потренировать зрительное воображение и память, развить навыки пространственной согласованности среди членов группы.

Материалы: лист бумаги.

Время: 15-20 минут.

Ход игры.

Участники садятся в круг. Одному из игроков дается чистый лист бумаги. Тренер просит его, взглядываясь в лист, начать «словесное рисование» – описание пейзажа, портрета, натюрморта или любой другой бессюжетной картины. Рассказчик пытается определить фрагменты картины, где и как они расположены, какими красками изображены, уточняет подробности.

По хлопку ведущего листок передается следующему по порядку игроку, который продолжает рисовать ту же картину, заполняя пространство листа новыми элементами изображения.

Картина «рисует» совместными усилиями команды до тех пор, пока кто-то из игроков не сообщает о том, что изображение рассыпалось – он не может вспомнить, чем заполнен лист, который находится в его руках. С этого игрока начинается совместное «рисование» следующей картины.

Завершение: обсуждение игры.

Что понравилось, а что не понравилось в игре?

Как команда воспринимает скрытый смысл задания?

Чему учит отработанное упражнение?

Развитие внимания, зрительного воображения, умения пространственного ориентирования; тренировка концентрации; развитие группового сотрудничества, взаимопонимания.

ЧАСТЬ 4. «КОНФЛИКТ В ГРУППЕ»

СКУЛЬПТУРА КОНФЛИКТА (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации;
- способствовать мобилизации внимания участников на партнере и включенности их в решение групповой задачи;
- потренироваться в определении четких целей деятельности, в выработке индивидуальной и совместной стратегии и тактики успеха.

Время: 1-1,5 часа.

Ход игры.

Нередко мы затрудняемся в решении конфликтной ситуации не потому, что не понимаем сути проблемы, а из-за растерянности перед выбором эффективной тактики поведения из множества возможных. Эта драма выбора иногда парализует волю, вгоняет нас в цейтнот, не дает сосредоточиться на главном. Методика "Скульптур" поможет увидеть проблему в виде образа, включит в активную работу правополушарный отдел мозга, следовательно, задействует наши творческие силы, столь необходимые для эффективного и нетривиального действия.

1. Упражнение начинается с деления команды на подгруппы (3-4 человека).

В каждой подгруппе просим участников в течение 10 минут сосредоточиться на одной из проблем, конфликтных ситуаций, знакомых им по собственной жизни, тех, которые заботят их в настоящий момент. Необходимо на листе бумаги:

- четко сформулировать, назвать суть конфликта или проблемы так, как это видится самим игрокам;
- назвать по имени (и по должности, родственным или иным связям, если такие существуют) непосредственных участников конфликта;
- подготовиться к устному описанию конфликта, а затем рассказать о конкретной ситуации, которая наиболее внятно представляет проблему и расстановку сил.

2. Следующий этап работы – рассказ участников подгруппы о собственной жизненной ситуации. Товарищи лишь слушают, воздерживаясь от оценок.

3. Группа выбирает один из рассказов, прозвучавших в кругу, определяет его как рабочий материал встречи. С этого момента рассказчик, чья история принята к инсценировке, остается вне действия, а товарищи в течение 5-7 минут, удалившись от него, работают над скульптурой, которая могла бы аллегорически выразить суть конфликта. В этой скульптуре могут прослеживаться определенные герои ситуации, она количественно (по составу актеров) может совпадать с количеством участников конфликта. А может лишь образно сформулировать суть проблемы, ее эмоциональный градус, состояние человека, который находится в эпицентре конфликта.

4. Группа возвращается к своему товарищу и представляет ему скульптуру – плод коллективного творчества.

5. Наш герой сообщает о своем восприятии увиденного: насколько скульптура отражает его представления о конфликте и собственной роли в нем, как он со стороны воспринимает полученную от группы обратную связь, насколько представление соответствует его формулировке конфликта, записанной на листе.

6. Следующим этапом работы руководит наш герой. Он выстраивает из товарищей еще одну скульптуру, которая отражает его видение разрешенной проблемы. Эта скульптура должна задействовать конфликтующие силы после того, как проблема решена, показать их взаимодействие, или их эмоциональное состояние, или физический результат разрешенного противодействия, или его метафорический образ.

Завершение.

Все работавшие самостоятельно группы собираются вместе. На форуме тренер ставит вопрос о том, как шла работа в группах. Спрашивает об эффективности упражнения и его эмоциональном воздействии на группу в целом.

- Как сам герой ситуации оценивает успех работы?
- Дало ли ему новый ракурс во взгляде на конфликт представление, подготовленное товарищами?
- Помогло ли разобраться в расстановке сил, в собственном поведении, натолкнуло ли на новые идеи по поводу решения конфликта?
- Какие из качеств лидера мы можем отработать в данном задании?
- В чем потренировать себя?

ЕРУНДА – КАТАСТРОФА (Источник Кипнис М. «Тренинг лидерства»)

Цели:

- помочь участникам преодолеть внутренние барьеры и страхи перед кризисной ситуацией, умение мобилизоваться в состоянии конфликта;
- потренироваться в использовании рефрейминга для получения объемной картины действительности и возможности представить альтернативу проблеме;

○ стимулировать изменение отношений к конфликтной ситуации как пример одного из стилей решения конфликта – избегание (или уход). Проверить эффективность этого метода.

Время: 20-60 минут.

Ход игры.

Группа разбивается на подгруппы (5-6 человек). В каждой подгруппе предлагаем участникам рассказать реальную историю конфликта (семейного, служебного, с друзьями и т.д.).

Затем подгруппа формирует дуэты и трио, которым предстоит представить небольшую инсценировку конфликта, о котором шла речь. Каждая актерская «единица» покажет один из выбранных ею сюжетов в двух вариантах: как катастрофу, и как ничего не значащую ерунду. (Или наоборот: ерунда приобретает внезапно катастрофические последствия и размах.)

После краткой репетиции – показ сцен и обсуждение.

Важно услышать мнение рассказчиков, которым представилась возможность воочию увидеть два способа отношения к проблеме, узнать об их впечатлении об инсценировке.

Изменила ли сцена остроту отношения к конфликту? Если да, то как: усилила или ослабила его?

Не кажется ли им, что проблема, озвученная и представленная на площадке товарищами, выявила какие-то новые особенности самой ситуации конфликта, объяснила поведение его реальных участников?

«СГЛАЖИВАНИЕ КОНФЛИКТОВ» (Источник: Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. «Психологический тренинг»).

Время: 20 минут.

Инструкция.

Группа делится на команды по три человека.

Задача каждой команды – придумать сценарий, в котором два человека представляют конфликтующие стороны, а третий – старается их примирить. Вам необходимо в течение пяти минут придумать конфликтную ситуацию и обыграть ее.

«ПЛЮСЫ И МИНУСЫ КОНФЛИКТОВ» (Источник: Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. «Психологический тренинг»).

Оказывается, у конфликтов бывают как плюсы, так и минусы.

Инструкция.

Разбейтесь на 2 команды. Первая команда записывает как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, вторая команда описывает негативные последствия конфликтов. На работу группам даётся по 10 минут.

Далее каждая группа оглашает свой список, а ведущий фиксирует его на листе ватмана или доске. Если у команды соперников возникают вопросы и замечания, то они могут их озвучить, после того как команда полностью закончит свой ответ.

Плюсы

- ✓ конфликт вскрывает "слабое звено" во взаимоотношениях;
- ✓ дает возможность увидеть скрытые отношения;
- ✓ дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;
- ✓ пересмотр своих взглядов на привычное;
- ✓ способствует сплочению коллектива при противостоянии с внешним врагом.

Минусы:

- ✓ отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;
- ✓ нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение

дисциплины-ухудшение социально-психологического климата;

- ✓ ухудшение качества работы - сложное восстановление деловых отношений;
- ✓ представление о победителях или побежденных как о врагах;
- ✓ временные потери - на 1 мин. конфликта приходится 12 мин. после конфликтных переживаний.

«ДРУГИМИ СЛОВАМИ» (Источник: Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. «Психологический тренинг»).

В этом упражнении вам предлагается поработать над неконструктивными установками в общении с другими людьми, которые зачастую приводят к возникновению или еще большему усугублению конфликта. Обычно нас раздражает, а порой и просто выводит из себя, когда другой человек говорит нам фразы типа: "Ты должен...", "Это твоя обязанность...", "С тобой невозможно разговаривать...", "Ты безответственный человек" и т.п.

Эти и подобные высказывания приводят к возникновению барьеров общения, увеличению напряжения. Поэтому очень важно, особенно в конфликтной ситуации, отслеживать неконструктивные установки в общении.

Сейчас я вам раздам листочки с высказываниями ваша задача перефразировать ряд неконструктивных утверждений в конструктивные. Например, «Ты должен принести мне книгу». (Я была бы рада, если бы ты принёс мне книгу).

✓ «Он должен заботиться обо мне». («Мне хочется, чтобы он заботился обо мне»);

✓ «Ты не должна была ходить на ту вечеринку». («Я бы предпочел, чтобы ты не ходила на вечеринку»);

✓ «Ты ни разу в жизни для меня ничего не сделала!» («Мне не хватает внимания и заботы с твоей стороны»);

✓ «Ты должна была предвидеть возможные трудности». («Мне хотелось, чтобы ты предвидела возможные трудности»);

✓ «Меня обидели!» («Я предпочла обидеться»);

✓ «Меня заставили». («Я не сумела отказаться»);

✓ «Он - упрямый осёл». («Я не смог убедить его»);

✓ «Он меня унизил». («Мне было неприятно»);

✓ «Прекрати меня злить!» («Я начинаю злиться»);

✓ «Ты должна мне дать программу, книгу» («Мне хотелось бы, чтоб ты дала мне программу, книгу»).

«ПОИСК...» (Источник: Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. «Психологический тренинг»)

Выбираются 4 человека, среди них распределяются роли:

- директор банка,
- владелец сети супермаркетов,
- владелец косметической компании,
- директор телекомпании.

Данные участники являются серьезными конкурентами.

Остальная часть группы делится на команды по 2 человека, их задача заключается в совершении нескольких сделок:

- заключить договор сотрудничества;
- оформить кредит;
- провести совместное мероприятие;
- пустить рекламу на телевидении.

При этом все эти сделки совершаются со всеми 4 инстанциями. Поскольку они изначально конфликтны между собой, цель команд заключить сделки без конфликта,

приводя доводы «За».

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Инклюзивные технологии в социальной и профессиональной деятельности»

Направление подготовки: 38.03.03 Бизнес-информатика
Профиль: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	14
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	17

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Инклюзивные технологии в социальной и профессиональной деятельности» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Инклюзивные технологии в социальной и профессиональной деятельности» дает целостное представление об интеграции лиц с инвалидностью в различные сферы социальной жизни и профессиональной деятельности, ориентировано на получение обучающимися знаний об особенностях и технологиях инклюзивного взаимодействия и практических навыков их применения в профессиональной сфере.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в обязательную часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является получение обучающимися теоретических знаний об особенностях и технологиях инклюзивного взаимодействия и практических навыков (формирование) по организации совместной профессиональной деятельности и социального взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов представление о нормативно-правовых и этических основах взаимодействия с людьми, имеющими инвалидность и ограниченные возможности здоровья;
- сформировать у будущих специалистов нравственную позицию, необходимую для работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью;
- сформировать систему знаний об особых коммуникативных потребностях различных категорий людей с ограниченными возможностями здоровья;
- дать информацию о современных технологиях, формах и способах взаимодействия с лицами, имеющими нарушения здоровья.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9	УК-9.1 Раскрывает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру	особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	взаимодействовать с лицами с ОВЗ и инвалидностью, учитывая их коммуникативные и личностные особенности и потребности	оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-9.2 Демонстрирует позитивное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах	этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями	использовать методы диагностики развития, общения, деятельности участников инклюзивного взаимодействия	построения эффективного и конструктивного взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья	
		УК-9.3 Подбирает и использует адекватные способы организации совместной профессиональной деятельности при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья	модели и технологии инклюзивного взаимодействия	планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Инклюзия и инклюзивное трудоустройство	1	1								6	Тест/ 5 Реферат/ 10
Тема 2. Инклюзия на законодательном уровне	2	2								6	Эссе/ 5
Тема 3. Особенности взаимодействия с лицами, имеющими нарушения зрения и слуха	1	1								6	Тест/ 5 Дискуссия/ 5
Тема 4. Особенности взаимодействия с лицами с нарушениями опорно-двигательного аппарата	2	2								6	Дискуссия/ 5
Тема 5. Особенности взаимодействия с лицами, имеющими затруднения в речи	1	1								6	Тест/ 5 Дискуссия/ 5
Тема 6. Особенности взаимодействия с лицами, имеющими умственные и психические нарушения	2	2								6	Дискуссия/ 5
Тема 7. Современные инклюзивные технологии	2	2								5	Тест/ 5 Отчет по ситуационному практикуму/ 10
Тема 8. Развитие инклюзии в бизнесе и предпринимательстве. Специализированные предприятия инвалидов	2	2								5	Тест/ 5 Реферат/ 10
Всего	13	13								46	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час										Зачет (20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Инклюзия и инклюзивное трудоустройство

Понятие инклюзии и инклюзивного взаимодействия. Исторический аспект реализации инклюзивного подхода к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья. Распространенность инвалидности в России. Классификация нарушений развития. Проблема терминологии. Нарушения слуха, нарушения зрения, детский церебральный паралич, нарушения речи, задержка психического развития, умственная отсталость, сложные нарушения развития, ранний детский аутизм, синдром дефицита внимания с гиперактивностью и др..

Факторы, влияющие на создание инклюзивной среды. Влияние общества на создание инклюзивной среды. Роль государства в создании инклюзивной среды. История труда и профессиональной деятельности людей с инвалидностью. Основные принципы инклюзии и их значение в профессиональной деятельности. Особенности инклюзивного трудоустройства. Способы получения профессионального опыта лицами с инвалидностью. Инклюзивное тьюторство и инклюзивное волонтерство.

Тема 2. Инклюзия на законодательном уровне

Международные документы, защищающие права инвалидов (учредительные акты, декларации, пакты, конвенции, рекомендации и резолюции ООН, ВОЗ, МОТ, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ и др.). Всемирная декларация прав человека (1948), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966), Декларация социального прогресса и развития (1969), Декларация о правах инвалидов (1971), Декларация о правах умственно отсталых лиц (1971). Конвенция о правах ребенка, ст. 23-27 (1989), Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (1990), Конвенция и Рекомендация о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (1983) и др.

Права инвалидов в российском законодательстве: Конституция Российской Федерации, Декларация прав и свобод человека и гражданина (1991), Закон Российской Федерации «О защите инвалидов в Российской Федерации» (1995), Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (1993), Указы Президента Российской Федерации «О дополнительных мерах государственной поддержки инвалидов» и «О мерах по формированию доступной для инвалидов среды жизнедеятельности» (1992) и др.

Этические нормы и общие правила этикета общения с людьми, имеющими инвалидность разных нозологий и ограниченные возможности здоровья.

Тема 3. Особенности взаимодействия с лицами, имеющими нарушения зрения и слуха

Психологические и сенсорные особенности лиц с нарушением слуха. Особенности речи и общения глухих и слабослышащих. Сурдоперевод и жестовый язык. Средства социально-бытовой реабилитации глухих и слабослышащих, кохлеарная имплантация. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушения слуха.

Психологические и сенсорные особенности лиц с нарушением зрения. Особенности ориентировки человека с нарушением зрения в пространстве. Компенсаторные возможности организма. Шрифт Брайля. Доступная среда. Средства социально-бытовой реабилитации незрячих и слабовидящих. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушение зрения или незрячими.

Тема 4. Особенности взаимодействия с лицами с нарушениями опорно-двигательного аппарата

Психологические особенности и специфика моторного развития лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Доступная среда, помощь в преодолении барьеров. Средства социально-бытовой реабилитации. Эргономическое рабочее место за компьютером, адаптированные к диагнозу выносные устройства. Правила этикета при общении с инвалидами, испытывающими трудности при передвижении.

Тема 5. Особенности взаимодействия с лицами, имеющими затруднения в речи

Социальные и биологические причины речевых нарушений. Виды речевых нарушений. Логоневроз. Нарушения речи как вторичный дефект при нарушениях интеллекта. Правила этикета при общении с лицами, испытывающими затруднения в речи.

Тема 6. Особенности общения с лицами, имеющими умственные и психические нарушения

Причины и виды ментальной инвалидности. Особенности развития познавательных процессов. Ограничение дееспособности. Конфликтно-демонстративное поведение и эмоциональные расстройства, нарушения эмоционально-волевой регуляции поведения у лиц с психиатрическими диагнозами. Правила этикета при общении с лицами, имеющими умственные и психические нарушения.

Тема 7. Современные инклюзивные технологии

Содержательные и организационные технологии. Методы и приёмы стимулирования творческой активности и устранения отрицательного воздействия психологической инерции. Интерактивные и дистанционные технологии в инклюзивном взаимодействии. Современные цифровые технологии в практике взаимодействия и профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Тема 8. Развитие инклюзии в бизнесе и предпринимательстве

Обеспечение трудовой занятости инвалидов. Сферы деятельности, открытые для соискателей, имеющих ограниченные возможности здоровья. Совместная работа HR-специалистов и руководителей направлений при найме работников. Проведение тренингов, семинаров, обучающих сессий для всех сотрудников компании с инклюзивной политикой. Готовность к диалогу и индивидуальный

подход к сотруднику с инвалидностью. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов. Предприятия инвалидов: недостатки и преимущества специализированной формы занятости инвалидов. Возможности перемещения лиц с инвалидностью из специализированной в обычную форму занятости.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины «Инклюзивные технологии в социальной и профессиональной деятельности» используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для

выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке и участию в дискуссии

Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Групповая дискуссия. Для проведения такой дискуссии все обучающиеся, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Для проведения дискуссии необходимо:

1. Выбрать тему дискуссии, ее может предложить, как преподаватель, так и студенты.
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.
3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.
4. Подобрать литературу.
5. Выписать тезисы.
6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию,

монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические указания для обучающихся по подготовке реферата

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выносятся таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Методические указания для обучающихся по подготовке эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может

содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Инклюзия и инклюзивное трудоустройство</i>	Способы получения профессионального опыта лицами с инвалидностью. Инклюзивное тьюторство и инклюзивное волонтерство.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, источниками в сети Internet, подготовка реферата, подготовка к тесту	Тест Реферат
<i>Тема 2. Инклюзия на законодательном уровне</i>	Этические нормы и общие правила этикета общения с людьми, имеющими инвалидность разных нозологий.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, источниками в сети Internet, подготовка эссе, подготовка к тесту	Эссе
<i>Тема 3. Особенности взаимодействия с лицами, имеющими нарушения зрения и слуха</i>	Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушения зрения или незрячими. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушения слуха.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, источниками в сети Internet, подготовка к дискуссии, подготовка к тестам	Тест Дискуссия
<i>Тема 4. Особенности взаимодействия с лицами с нарушениями опорно-двигательного аппарата</i>	Правила этикета при общении с инвалидами, испытывающими трудности при передвижении.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, источниками в сети Internet, подготовка к дискуссии, подготовка к тестам	Дискуссия
<i>Тема 5. Особенности взаимодействия с лицами, имеющими затруднения в речи</i>	Правила этикета при общении с лицами, испытывающими затруднения в речи.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, источниками в сети Internet, подготовка к дискуссии, подготовка к тесту	Тест Дискуссия
<i>Тема 6. Особенности взаимодействия с лицами, имеющими умственные и психические нарушения</i>	Правила этикета при общении с лицами, имеющими умственные и психические нарушения.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, источниками в сети Internet, подготовка к дискуссии, подготовка к тесту	Дискуссия
<i>Тема 7. Современные инклюзивные технологии</i>	Современные цифровые технологии в практике взаимодействия и профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и	Работа в библиотеке, включая ЭБС, источниками в сети Internet, подготовка отчета по практикуму, подготовка к тестам	Тест Отчет по ситуационному практикуму

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
	инвалидами.		
Тема 8. Развитие инклюзии в бизнесе и предпринимательстве. Специализированные предприятия инвалидов	Совместная работа HR-специалистов и руководителей направлений при найме работников. Проведение тренингов, семинаров, обучающих сессий для всех сотрудников компании с инклюзивной политикой.	Работа в библиотеке, включая ЭБС, источниками в сети Internet, подготовка эссе, подготовка реферата, подготовка к тестам	Тест Реферат

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Лопатина Н.В. Социология маркетинга : учебное пособие / Лопатина Н.В.. — Москва : Академический проект, 2020. — 303 с. — ISBN 978-5-8291-3172-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110097.html>
2. Специальная психология : учебник / Е. С. Слепович, А. М. Поляков, Т. И. Синица [и др.] ; под редакцией Е. С. Слепович, А. М. Полякова. — Минск : Вышэйшая школа, 2021. — 528 с. — ISBN 978-985-06-3368-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/120119.html>
3. Ковалева, А. С. Специальная педагогика и психология: аспекты воспитания толерантности в условиях инклюзии : учебное пособие / А. С. Ковалева. — Барнаул : Алтайский государственный педагогический университет, 2018. — 105 с.— ISBN 978-5-88210-909-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102780.html>

Дополнительная литература:

1. Соловьева О.А. Технологии инклюзивного образования : учебное пособие / Соловьева О.А., Просмыцкая С.В.. — Минск : Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2024. — 184 с. — ISBN 978-985-895-199-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143052.html>

2. Недоповз И.И. Технологии инклюзивного образования : учебное пособие / Недоповз И.И., Лысенко Н.А.. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2022. — 110 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135749.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Наименование портала	Ссылка
1.	Министерство здравоохранения РФ	https://minzdrav.gov.ru
2.	Портал организационно-методической поддержки центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	https://ovzrf.ru
3.	Федеральный ресурсный центр по развитию системы комплексного сопровождения детей с нарушением опорно-двигательного аппарата	http://frc.mggeu.ru
4.	Педагогическая библиотека	http://www.pedlib.ru
5.	Научная электронная библиотека elibrary.ru библиотека	https://elibrary.ru/defaultx.asp

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол, стул преподавателя); персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран);

помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки
1.	Дискуссия	5 – исчерпывающий аргументированный ответ, аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 4 – исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3-2 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.
2.	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объём реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2-1 – тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;
3	Отчет по ситуационному практикуму	10-9 – практикум выполнен верно в срок, представлен грамотный отчет. 8-7 – практикум выполнен верно в срок, представлен неполный отчет, имеются ошибки, не влияющие на логику и алгоритм расчета. 6-1 – практикум выполнен в срок и содержит концептуальные ошибки. 0 – практикум не выполнен.
4	Тест	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-1 – менее 50% правильных ответов
5	Эссе	5 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот

		счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения. 4 – присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы рефератов:

1. История развития инклюзивных процессов в обществе в России и за рубежом.
2. Философский подход в инклюзивной проблематике.
3. Динамика понятийно-категориального аппарата в психолого-педагогических исследованиях проблемы инклюзии/интеграции.
4. Социальная сущность человека в условиях инклюзивного образования.
5. Толерантность во взаимоотношениях в условиях инклюзии. Толерантность и культура общения.
6. Основные идеи и принципы образовательной стратегии формирования толерантности.
7. Анализ биографии известного человека с инвалидностью и/или с ОВЗ (человек и сфера его деятельности выбирается студентом).
8. Эволюция отношения государства и общества к лицам с отклонениями в развитии.
9. Распространенность инвалидности в России.
10. Практика инклюзивного трудоустройства.
11. Инклюзивное трудоустройство: адаптация рабочих мест и барьеры на пути к трудоустройству российских инвалидов.
12. Инклюзивное трудоустройство: гарантии и проблемы.
13. Проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью.
14. Барьеры и риски в реализации социальной и профессиональной инклюзии
15. Этические аспекты взаимодействия в профессиональной сфере.
16. Экстрабилити как феномен инклюзивной культуры
17. Особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями

зрения.

18. Особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями слуха.

19. Особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями речи.

20. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с последствиями травм и ампутации органов опорно-двигательной системы.

21. Типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с детскими церебральными параличами.

22. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с задержкой психического развития.

23. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с умственной отсталостью.

24. Программы сопровождаемого трудоустройства для людей с (вид нарушения выбирается студентом).

25. Инклюзивные бизнес-модели: проблемы и перспективы.

26. Инклюзивное предпринимательство как вектор развития бизнеса.

Примерные темы эссе:

1. Лица с ограниченными возможностями здоровья – кто они?

2. Особые возможности здоровья – препятствие или стимул для достижения успеха (примеры известных людей в различных профессиональных сферах)

3. Технические и компьютерные средства обеспечения доступной информационной среды.

4. Архитектурная среда как условие доступности для организации инклюзивного взаимодействия.

5. Перспективы развития инклюзии в России.

6. Нормативно-правовые основы инклюзивного взаимодействия.

7. Развитие концепции инклюзивного взаимодействия за рубежом.

8. Политика инклюзии и разнообразия в России: польза или вред?

9. Коммуникативные и личностные особенности лиц с нарушением ... (вид нарушения выбирается студентом) и их влияние на профессиональную деятельность и социальное взаимодействие.

10. Старшее поколение как субъект социальной и профессиональной инклюзии в современном обществе.

11. Стигматизация лиц с ограниченными возможностями здоровья.

12. Отношение общества, государства и бизнеса к лицам с ОВЗ.

13. Роль профессиональной реализации в реабилитации людей с ОВЗ

14. Роль искусства в реабилитации людей с ОВЗ

15. Инклюзия в бизнесе: точка роста компании или ограничитель развития?

Примерные темы дискуссий:

1. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушения слуха.

2. Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушения зрения или незрячими.
3. Проблема доступности городской среды для людей с нарушениями слуха и/или зрения.
4. Применение современных цифровых технологий в организации взаимодействия и реализации профессиональной деятельности лиц с нарушениями слуха и/или зрения.
5. Правила этикета при общении с инвалидами, испытывающими трудности при передвижении.
6. Проблема доступности городской среды для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата.
7. Применение современных цифровых технологий в организации взаимодействия и реализации профессиональной деятельности лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата.
8. Правила этикета при общении с лицами, испытывающими затруднения в речи.
9. Проблема доступности городской среды для людей с нарушениями речи.
10. Применение современных цифровых технологий в организации взаимодействия и реализации профессиональной деятельности лиц с нарушениями речи.
11. Правила этикета при общении с лицами, имеющими умственные и психические нарушения.
12. Проблема доступности городской среды для людей с умственными и психическими нарушениями.
13. Применение современных цифровых технологий в организации взаимодействия и реализации профессиональной деятельности людей с умственными и психическими нарушениями.

Типовые задания по ситуационному практикуму:

Задание:

Проанализируйте среду любой организации или общественного пространства (учреждения культуры, образования, здравоохранения и т.п.) на предмет доступности для лиц с инвалидностью или с ОВЗ.

1. Укажите наименование и адрес выбранной организации.
2. Заполните карту диагностики доступности среды в организации для лиц с нарушениями слуха.
3. Заполните карту диагностики доступности среды в организации для лиц с нарушениями зрения.
4. Заполните карту диагностики доступности среды в организации лиц с нарушениями опорно-двигательной системы.

*При заполнении карты диагностики необходимо прикладывать подтверждающие фотографии.

Карта диагностики доступности среды для лиц с инвалидностью

Название объекта _____

Адрес _____ местонахождения _____

Дата _____

проверки _____

* Виды барьеров:

Ф – физические

О – организационные

И – информационные

**МГН – маломобильные группы населения

Таблица 1

Значимые средовые барьеры для всех категорий инвалидов

Значимые барьеры среды	Вид	Отметка	Иллюстрация
Отсутствие (нарушение требований – нахождение далеко от входа, в недоступном месте и т.п.) информации и навигации на объекте для МГН – указателей доступных помещений и путей движения	И О		
Нарушение освещенности мест и путей движения	Ф И		
Отсутствие информации (на сайте и информационных носителях на объекте) о порядке обслуживания и оказания помощи инвалидам (МГН)	И О		
Неорганизованность путей эвакуации и информации для инвалидов (МГН) о чрезвычайных ситуациях и оповещения в экстренных случаях	ИО		
Отсутствие средств (кнопок) вызова персонала в закрытых помещениях и неорганизованность помощи инвалидам (МГН) со стороны сотрудников	ФИ О		
Некомпетентность персонала по вопросам общения и оказания помощи инвалидам (МГН)	О		

Таблица 2

Существенные барьеры и пути их преодоления для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках

Значимые барьеры среды	Вид	Отметка	Иллюстрация
Недостаточная ширина пути движения в чистоте (в т.ч. узкий коридор, проход, проезд, дверной проем) – не менее 1,2 м (в самом узком месте допускается снижение до 0,9 м)	Ф		
Неровное покрытие, насыпная поверхность, большой уклон путей движения (уклон съезда – более 10% - 6)	Ф		
Отсутствие дублирования лестниц пандусами или подъемными устройствами	Ф		
Ненормативный перепад высот на путях движения (бордюрный камень (более 0,04м))	Ф		
Ненормативный пандус (уклон, ширина, поверхность, отсутствует горизонтальная площадка между маршами пандуса)	Ф		
Отсутствие (нарушение требований) поручней на пандусах	Ф		
Отсутствие (нарушение требований) выделенных парковочных мест для транспорта инвалидов	Ф И О		
Не функционирующий (не отрегулированный) доводчик на двери	Ф		
Небольшие габариты тамбура, и наличие дверей, открывающихся в разных направлениях,	Ф		

навстречу друг другу			
Высокое расположение информации, устройств, прилавков	Ф И		
Отсутствует зона для самостоятельного разворота кресла-коляски	Ф		
Отсутствуют выделенные места в залах со стационарными местами для инвалидов на кресле-коляске	Ф		
Недостаточные габариты кабины в санитарно-гигиеническом помещении	Ф		
Отсутствие (недостаточность) свободного пространства рядом с унитазом	Ф		
Отсутствие поручней рядом с унитазом	Ф		
Отсутствие пространства под раковиной	Ф		

Таблица 3.

Существенные барьеры и пути их преодоления для инвалидов с нарушениями зрения (при полной потере – слепота/ при частичном нарушении)

Значимые барьеры среды	Вид	Отметка	Иллюстрация
Отсутствие тактильной информации, выполняющей информирующую, направляющую и предупреждающую функции на путях движения (на прилегающей территории, на путях движения внутри здания)	Ф И		
Отсутствие (нарушение нормативных требований) поручней на лестнице, пандусе; отсутствие тактильного обозначения этажей	Ф		
На информационных вывесках, табло, схемах, стендах, обозначениях, кнопках в лифтах отсутствует дублирование рельефными знаками	Ф И		
Не организован доступ на объект и место ожидания собаки-проводника	О		
Отсутствует информация о расположении предметов в санитарно-гигиенических помещениях. Отсутствуют поручни и крючки для тростей	Ф		
Отсутствие (нарушение требований) контрастной маркировки препятствий, появляющихся на путях движения (пороги, ступени лестниц, прозрачное полотно двери, колонны и т.п.), а также внутреннего оборудования	Ф И		
На информационных вывесках, табло, схемах, обозначениях – использование знаков недостаточных размеров, недостаточной контрастности, освещенности	Ф И		

Таблица 4.

Существенные барьеры и пути их преодоления для инвалидов с нарушениями слуха (при полной потере – глухота/при частичном нарушении)

Значимые барьеры среды	Вид	Отметка	Иллюстрация
Недостаточность (отсутствие зрительной информации)	И Ф		
Неорганизованность (при необходимости) сурдоперевода, тифлосурдоперевода или допуска сурдо-,	И О		

тифлосурдо-переводчика при оказании услуг			
Отсутствие визуального (в том числе светового) дублирования звуковой информации	И		
Наличие помех для людей, пользующихся слуховыми аппаратами (посторонних шумов, радио- и электромагнитных)	И О		

Таблица 5.

Существенные барьеры и пути их преодоления для инвалидов с нарушениями умственного развития

Значимые барьеры среды	Вид	Отметка	Иллюстрация
Отсутствие (недостаточность) понятной информации, информации на простом языке; трудности ориентации при неоднозначности информации	И		
Отсутствие ограждений опасных мест; отсутствие (при необходимости) сопровождения персоналом	Ф И О		

Типовые тестовые задания:

1. Совместное обучение и воспитание детей, имеющих ОВЗ, с их нормально развивающимися сверстниками подразумевает:

- А) инклюзия
- Б) интеракция,
- В) индивидуализация
- Г) инвазия

2. Для структуры инвалидности в настоящее время характерно:

- А) и детская инвалидность, и взрослая инвалидность возрастает
- Б) и детская инвалидность, и взрослая инвалидность снижается
- В) взрослая инвалидность возрастает, детская – снижается
- Г) взрослая инвалидность снижается, детская - растет

3. Какие группы нарушений психического развития выделяют по времени возникновения отклонений?

- А) Врожденные
- Б) Биологические
- В) Приобретенные
- Г) Социальные

4. Триальный метод предполагает интеграцию людей с ОВЗ с помощью трех компонентов:

- А) обучение, воспитание, культура
- Б) воспитание, труд, общение

- В) труд, обучение, искусство
- Г) общение, искусство, воспитание

5. Восстановление полностью или частично утраченных способностей – это

- А) абилитация
- Б) компенсация
- В) реабилитация
- Г) адаптация
- Д) стандартизация

6. К критериям нормы и патологии по П.Б.Ганнушкину и О.В.Кербикову не относятся:

- А) тотальность
- Б) толерантность
- В) стабильность
- Г) дезадаптация
- Д) сверхкомпенсация
- Е) стагнация

7. Статус лица с инвалидностью устанавливается:

- А) психолого-медико-педагогической комиссией (ПМПК)
- Б) психолого-медико-педагогическим консилиумом образовательной организации (ПМПк ОО)
- В) медико-социальной экспертизой (МСЭ)
- Г) медико-психологической экспертизой (МПЭ)

8. Статус лица с ограниченными возможностями здоровья устанавливается:

- А) психолого-медико-педагогической комиссией (ПМПК)
- Б) психолого-медико-педагогическим консилиумом образовательной организации (ПМПк ОО)
- В) медико-социальной экспертизой (МСЭ)
- Г) медико-психологической экспертизой (МПЭ)

9. Впервые принципы инклюзивного образования на международном уровне были зафиксированы в

- А) Саламанкской декларации
- Б) Жомтьенской Конвенции
- В) Конвенции о правах инвалидов
- Г) Конвенции о правах детей

10. В качестве критериев для оценки группы инвалидности НЕ выступают:

- А) способность к самообслуживанию
- Б) способность к трудовой деятельности
- В) способность к управлению транспортным средством
- Г) способность к общению

- Д) способность к обучению
- Е) способность к обобщению

11. Сколько степеней недееспособности выделяется в современном российском законодательстве:

- А) 2
- Б) 3
- В) 4
- Г) 5

12. К какой категории детей, в соответствии с законодательством РФ, относятся дети, для обучения которых необходимо создавать специальные условия?

- А) нормально развивающиеся дети
- Б) аномальные дети
- В) дети с ограниченными возможностями здоровья
- Г) дети-инвалиды

13. Средство альтернативного общения, представляющее рельефноточечный шрифт для письма и чтения незрячими в виде комбинаций из шести точек:

- А) система Брайля;
- Б) дактилология;
- В) пиктограммно-идеограммное общение;
- Г) жестовая речь.

14. При общении с незрячим человеком НЕ желательно:

- А) хватать человека за руку и вести его за собой
- Б) читать документ полностью, а не пересказывать его
- В) кратко описывать окружающие предметы
- Г) предлагать ему помощь в ориентировании в пространстве

15. Глухотой считается снижение слуха А) до 40 Дб

- Б) от 40 до 70 Дб
- В) от 70 до 90 Дб
- Г) более 90 Дб
- Д) более 110 Дб

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70-89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50-69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

Задания 1 типа

1. История развития инклюзивных процессов в обществе в России.
2. История развития инклюзивных процессов в обществе за рубежом.
3. Философский подход в инклюзивной проблематике.
4. Динамика понятийно-категориального аппарата в психолого-педагогических исследованиях проблемы инклюзии/интеграции.
5. Принципы инклюзивного взаимодействия.
6. Нормативно-правовое обеспечение инклюзивного взаимодействия.
7. Этические основы инклюзивного взаимодействия.
8. Характеристика возможных барьеров при инклюзивном взаимодействии.
9. Коммуникативные и личностные особенности лиц с нарушением зрения.
10. Коммуникативные и личностные особенности лиц с нарушением слуха.
11. Коммуникативные и личностные особенности лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата.

12. Коммуникативные и личностные особенности лиц с нарушением речи.
13. Коммуникативные и личностные особенности лиц задержкой психического развития.
14. Коммуникативные и личностные особенности лиц с нарушением интеллекта.
15. Коммуникативные и личностные особенности лиц расстройством аутистического спектра.
16. Требования к личности специалиста (специалистов), участвующего (их) в инклюзивном взаимодействии.
17. Архитектурная среда как условие доступности для организации инклюзивного взаимодействия.
18. Характеристика специального технического оборудования и программно-методического обеспечения, необходимого для инклюзивного взаимодействия.
19. Обеспечение доступности информационной среды для людей с инвалидностью и ОВЗ.
20. Обеспечение доступности образовательной организаций и учреждений культуры для людей с инвалидностью и ОВЗ.
21. Обеспечение доступности медицинских услуг для людей с инвалидностью и ОВЗ.
22. Обеспечение доступности учреждений социальной защиты населения для людей с инвалидностью и ОВЗ.
23. Технологии инклюзивного взаимодействия.
24. Приемы просветительской работы в области инклюзивного взаимодействия.
25. Проблемы обеспечения трудовой занятости людей с ОВЗ.

Задания 2 типа

4. Раскройте специфику социализации лиц с нарушениями слуха.
5. Опишите типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями слуха.
6. Раскройте специфику социализации лиц с нарушениями зрения.
7. Опишите типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями зрения.
8. Раскройте специфику социализации лиц с детскими церебральными параличами.
9. Опишите типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с детскими церебральными параличами.
10. Раскройте специфику социализации, профориентации и трудоустройства лиц с последствиями травм и ампутации органов опорно-двигательной системы.
11. Раскройте специфику и перспективы социализации лиц с нарушениями речи.
12. Опишите типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями речи.
13. Проанализируйте проблемы обучения и воспитания лиц с задержкой психического развития.

14. Раскройте специфику социализации, профориентации и трудоустройства лиц с задержкой психического развития.

15. Проанализируйте проблемы обучения и воспитания лиц с умственной отсталостью.

16. Раскройте специфику социализации, профориентации и трудоустройства лиц с умственной отсталостью.

17. Раскройте специфику социализации лиц со сложными нарушениями развития.

18. Проанализируйте проблемы обучения и воспитания лиц с ранним детским аутизмом.

19. Раскройте специфику социализации, профориентации и трудоустройства лиц с ранним детским аутизмом.

20. Составьте карту диагностики доступности среды в организации вашего профиля деятельности для лиц с нарушениями слуха.

21. Составьте карту диагностики доступности среды в организации вашего профиля деятельности для лиц с нарушениями зрения.

22. Составьте карту диагностики доступности среды в организации вашего профиля деятельности лиц с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере ДЦП)

23. Составьте карту диагностики доступности среды в организации вашего профиля деятельности лиц с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере миопатий различных форм)

24. Составьте карту диагностики доступности среды в организации вашего профиля деятельности лиц с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере ампутации или травм органов ОДС)

25. Составьте карту диагностики доступности среды в организации вашего профиля деятельности для лиц с нарушениями интеллекта.

26. Составьте карту диагностики доступности среды в организации вашего профиля деятельности для лиц с ранним детским аутизмом.

27. Проанализируйте профессионально-личностные качества, специфические функции и задачи профессиональной деятельности специалистов, участвующих в реализации инклюзивного взаимодействия.

28. Проанализируйте модели инклюзивного предпринимательства в России и за рубежом.

Задания 3 типа

Задание 1. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения зрения в рамках социального взаимодействия.

Задание 2. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения слуха в рамках социального взаимодействия.

Задание 3. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения опорно-двигательного аппарата в рамках социального взаимодействия.

Задание 4. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими затруднения в речи в рамках социального взаимодействия.

Задание 5. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими умственные нарушения в рамках социального взаимодействия.

Задание 6. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими психические нарушения в рамках социального взаимодействия.

Задание 7. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия для молодых людей с ментальной инвалидностью в рамках социального взаимодействия.

Задание 8. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с представителями старшего поколения с особенностями здоровья в рамках социального взаимодействия.

Задание 9. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с детьми и подростками, испытывающими трудности в социальной адаптации и интеграции.

Задание 10. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими расстройства аутистического спектра в рамках социального взаимодействия.

Задание 11. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с родственниками людей с ОВЗ.

Задание 12. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения зрения в рамках вашей профессиональной деятельности (коллеги, руководство, подчиненные).

Задание 13. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения слуха в рамках вашей профессиональной деятельности (коллеги, руководство, подчиненные).

Задание 14. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения опорно-двигательного аппарата в рамках вашей профессиональной деятельности (коллеги, руководство, подчиненные).

Задание 15. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими затруднения в речи в рамках вашей профессиональной деятельности (коллеги, руководство, подчиненные).

Задание 16. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими умственные нарушения в рамках вашей профессиональной деятельности (коллеги, руководство, подчиненные).

Задание 17. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими психические нарушения в рамках вашей профессиональной деятельности.

Задание 18. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия для молодых людей с ментальной инвалидностью в рамках вашей профессиональной деятельности.

Задание 19. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими расстройства аутистического спектра в рамках вашей профессиональной деятельности (коллеги, руководство, подчиненные).

Задание 20. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения зрения в рамках вашей профессиональной деятельности.

Задание 21. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения слуха в рамках вашей профессиональной деятельности (клиенты, заказчики, спонсоры и др.).

Задание 22. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими нарушения опорно-двигательного аппарата в рамках вашей профессиональной деятельности (клиенты, заказчики, спонсоры и др.).

Задание 23. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими затруднения в речи в рамках вашей профессиональной деятельности (клиенты, заказчики, спонсоры и др.).

Задание 24. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими умственные нарушения в рамках вашей профессиональной деятельности (клиенты, заказчики, спонсоры и др.).

Задание 25. Разработайте план и содержание инклюзивного взаимодействия с лицами, имеющими расстройства аутистического спектра в рамках вашей профессиональной деятельности (клиенты, заказчики, спонсоры и др.).

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Финансовая грамотность»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	16

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Финансовая грамотность» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955.

Дисциплина «Финансовая грамотность» ориентирована на получение обучающимися знаний о современных финансовых рынках, особенностях их функционирования и регулирования, о возможностях в сфере управления личными финансами.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в обязательную часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 1 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование базовых основ экономического мышления и финансового поведения, необходимых для ориентации и социальной адаптации обучающихся к экономической жизни в общества.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать понимание механизма и принципов функционирования финансовых рынков, а также понимание прав и возможностей индивида в финансовой сфере;
- научиться находить требуемую финансовую информацию, анализировать ее на полученном уровне подготовки и использовать для принятия необходимых финансовых решений;
- сформировать знания, умения и практический опыт постановки тактических и стратегических целей при управлении личными финансами;
- научиться применять в практической деятельности основные финансовые инструменты и продукты в целях управления личными финансами;
- сформировать практический опыт решения финансовых задач при подборе альтернативных вариантов достижения целей управления личными финансами.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10	УК-10.2. Понимает основные законы и тенденции, действующие на уровне микро-, макро- и мировой экономики; обладает фундаментальными знаниями в области финансов; применяет теоретические знания на практике в рамках профессиональной деятельности	методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; финансовые инструменты для управления личными финансами	решать типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида, как экономического агента	личного экономического и финансового планирования, составления личного бюджета для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Деньги как основа финансов	5		6							9	Отчет по практикуму по решению задач/8
Тема 2. Личные финансы										9	Отчет по практикуму по решению задач/8
Тема 3. Банковская система и ее роль в управлении доходами и расходами семьи	5			1						9	Отчет по ситуационному практикуму/10
Тема 4. Инвестиции как возможность роста доходов семьи										9	Отчет по ситуационному практикуму/10
Тема 5. Фондовый рынок: его значение для увеличения личных доходов. Риски в мире финансов.	5		6							9	Отчет по практикуму по решению задач/8
Тема 6 Пенсионная система и страхование										9	Отчет по практикуму по решению задач/8
Тема 7. Налоговая система и налоги	4		6							10	Отчет по практикуму по решению задач/8
Всего:	19		18	1						34	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах) /сем	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Деньги как основа финансов.

Происхождение денег. Сущность денег как экономической категории. Функции денег, их эволюция и современное проявление. Виды современных денег, их свойства и характеристика. Мировые деньги: их сущность и виды. Современные мировые деньги. Полноценные и неполноценные деньги. Кредитные деньги, их сущность и особенности. Виды кредитных денег: векселя, банкноты, чеки, электронные деньги. Роль денег в цифровой экономике. Политика государства в денежной сфере и ее влияние на личные финансы.

Тема 2. Личные финансы.

Доходы домохозяйств, источники и виды семейных доходов. Номинальные и реальные доходы. Особенности доходов отдельных групп населения. Потребности человека и соотношение потребностей и желаний. Основные статьи расходов семьи. Личные финансы и личный бюджет: личные активы и пассивы. Цели и возможности личного финансового планирования. Личный финансовый план: его виды, соотношение потребностей и желаний. Вредные финансовые привычки. Финансовые оценки и контроль личных расходов. Инструменты контроля личных расходов. Личные финансовые консультанты. Защита прав потребителей при продаже товара, выполнении работ, оказании услуг. Виды ответственности за нарушение прав потребителей. Способы защиты и восстановления нарушенных финансовых прав потребителей. Финансовое поведение во время кризиса.

Тема 3. Банковская система и ее роль в управлении доходами и расходами семьи.

Банковская система и ее участники. Коммерческие банки и их функции. Проценты. Банковские карты. Цели и виды сбережений. Виды депозитов и их преимущества и недостатки. Условия открытия вклада. Способы начисления процентов по депозитам. Простые и сложные проценты. Номинальный и реальный проценты. Государственная система страхования вкладов. Валюта, валютный курс и валютные счета. Драгоценные металлы как способ сохранности сбережений. Критерии надежности банка. Система страхования вкладов.

Кредиты: сущность и основные принципы. Виды и характеристики кредитных продуктов. Кредитный договор. Кредитная история. Кредитная карта. Кредитный лимит. Проценты по кредиту. Скрытые проценты. Ипотека, потребительское кредитование, автокредитование. Критерии выбора банка для кредитования. Проблемы выплаты кредита.

Рефинансирование кредита.

Тема 4. Инвестиции как возможность роста доходов семьи.

Инвестиции и инвестирование. Виды инвесторов на рынке. Виды и цели инвестиций. Стратегия инвестирования. Инвестиционный портфель, инвестиционные продукты, диверсификация инвестиционного портфеля, доходность, срок инвестирования, сумма инвестирования. Инвестиции в ценные бумаги: возможности и риски. Расчет доходности инвестиций. Сравнение доходности и риска вариантов инвестирования в различные инвестиционные продукты. Закон «О защите прав инвесторов на рынке ценных бумаг».

Тема 5. Фондовый рынок: его значение для увеличения личных доходов. Риски в мире финансов.

Фондовый рынок и его функции. Профессиональные участники рынка ценных бумаг: брокер, дилер, паевой инвестиционный фонд, общий фонд банковского управления. Виды ценных бумаг: акции, облигации коммерческие и государственные, векселя, паи, производные ценные бумаги. Депозитные сертификаты. Риски и преимущества различных видов ценных бумаг. Особенности российского рынка ценных бумаг. Риски в мире финансов.

Тема 6. Пенсионная система и страхование

Пенсионная система: ее цели и типы. Сущность и виды пенсий. Способы финансового обеспечения в старости, основания получения пенсии по старости. Пенсионный возраст, трудовой стаж, время выхода на пенсию, размер заработной платы («белая» и «серая» зарплата). Программы пенсионного обеспечения в РФ. Государственное и негосударственное пенсионное обеспечение. Критерии выбора управляющей компании и негосударственного пенсионного фонда. Риски формирования пенсионных накоплений.

Страховой рынок: его цели, участники и особенности функционирования. Ведущие страховые компании в России. Обязательное и добровольное страхование. Имущественное страхование. Личное страхование. Страхование личной ответственности. Виды страховых продуктов на российском рынке. Страховая сумма, страховая стоимость страховой случай, страховая выплата, страховая премия, франшиза. Особенности выбора страховой компании. Действия при наступлении страхового случая.

Тема 7. Налоговая система и налоги

Налоги как источник доходов государственного бюджета. Налоговая система: функции и принципы. Виды налогов: прямые и косвенные (НДС, акцизы, таможенные пошлины, налог с продаж), аккордные и подоходные. Объекты и субъекты налогообложения. Ставки налогообложения. Налоги на доходы физических лиц: виды и ставки в РФ. ИНН. Налоговая декларация. Налоговые вычеты. Права и обязанности налогоплательщика. Налоговый кодекс РФ.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, ситуационный практикум, практикум по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету с оценкой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач.

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их

решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические рекомендации по выполнению ситуационных практикумов.

Ситуационные практикумы (кейс-метод, кейс-стади, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) — техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и др. ситуаций.

Ситуационные практикумы задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе выполнения ситуационного практикума обучающиеся должны проанализировать конкретную ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейс-задания базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Обучающимся предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Порядок проведения ситуационного практикума:

1. *Этап погружения в совместную деятельность.* Текст практикума может быть выдан обучающимся до занятия для самостоятельного изучения и подготовки ответов на вопросы. В начале занятия проявляется знание обучающимися материала и заинтересованность в обсуждении. Выделяется основная проблема, лежащая в основе практикума, и она соотносится с соответствующим разделом курса.

2. Этап организации совместной деятельности по решению проблемы. Деятельность может быть организована в малых группах или индивидуально.

В случае групповой работы, обучающиеся распределяются по временным малым группам для коллективной подготовки ответов на вопросы в течение определенного преподавателем времени. В каждой малой группе идет сопоставление индивидуальных ответов, их доработка, выработка единой позиции, которая оформляется для презентации. В каждой группе выбирается или назначается «спикер», который будет представлять решение. Спикеры представляют решение группы и отвечают на вопросы.

Выступления должны содержать анализ ситуации с использованием соответствующих методов из теоретического курса; оценивается, как содержательная сторона решения, так и техника презентации, и эффективность использования технических средств. Преподаватель организует и направляет общую дискуссию, затем завершает дискуссию, анализируя процесс обсуждения ситуации и работы всех групп, рассказывает и комментирует действительное развитие событий, подводит итоги.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Деньги как основа финансов</i>	Происхождение денег. Сущность денег как экономической категории. Функции денег, их эволюция и современное проявление. Виды современных денег, их свойства и характеристика. Мировые деньги: их сущность и виды. Современные мировые деньги. Полноценные и неполноценные деньги. Кредитные деньги, их сущность и особенности. Виды кредитных денег: векселя, банкноты, чеки, электронные деньги. Роль денег в цифровой экономике. Политика государства в денежной сфере и ее влияние на личные финансы.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчёта по практикуму	Отчёт по практикуму по решению задач
<i>Тема 2. Личные финансы</i>	Доходы домохозяйств, источники и виды семейных доходов. Номинальные и реальные доходы. Личные финансы и личный бюджет: личные активы и пассивы. Личный финансовый план: его виды, соотношение потребностей и желаний. Финансовые оценки и контроль личных расходов. Личные финансовые консультанты.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчёта по практикуму	Отчёт по практикуму по решению задач
<i>Тема 3. Банковская система и ее роль в управлении доходами и расходами семьи</i>	Банковская система и ее участники. Коммерческие банки, их функции. Банковские карты. Цели и виды сбережений. Способы начисления процентов по	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к	Подготовка к защите отчёта по ситуационному практикуму

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
	депозитам. Простые и сложные проценты. Номинальный и реальный проценты. Система страхования вкладов. Валюта, валютный курс и валютные счета. Драгоценные металлы как способ сохранности сбережений. Кредиты: сущность и виды, характеристики кредитных продуктов.	ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму	
<i>Тема 4. Инвестиции как возможность роста доходов семьи</i>	Инвестиции и инвестирование. Стратегия инвестирования. Инвестиционный портфель, инвестиционные продукты, диверсификация инвестиционного портфеля, доходность, срок инвестирования, сумма инвестирования. Инвестиции в ценные бумаги: возможности и риски. Расчет доходности инвестиций.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по практикуму	Подготовка к защите отчёта по ситуационному практикуму
<i>Тема 5. Фондовый рынок: его значение для увеличения личных доходов. Риски в мире финансов.</i>	Фондовый рынок и его функции. Профессиональные участники рынка ценных бумаг: брокер, дилер, паевой инвестиционный фонд, общий фонд банковского управления. Виды ценных бумаг: акции, облигации коммерческие и государственные, векселя, паи, производные ценные бумаги. Депозитные сертификаты. Риски и преимущества различных видов ценных бумаг. Особенности российского рынка ценных бумаг. Риски в мире финансов.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчёта по практикуму	Отчёт по практикуму по решению задач
<i>Тема 6. Пенсионная система и страхование</i>	Пенсионная система: ее цели и типы. Сущность и виды пенсий. Способы финансового обеспечения в старости. Государственное и негосударственное пенсионное обеспечение. Выбор управляющей компании и негосударственного пенсионного фонда. Страховой рынок: его цели, участники и особенности функционирования. Ведущие	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчёта по практикуму	Отчёт по практикуму по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
	страховые компании в России. Виды страхования и страховых продуктов на российском рынке. Страховая сумма, страховая стоимость страховой случай, страховая выплата, страховая премия, франшиза. Особенности выбора страховой компании. Действия при наступлении страхового случая.		
<i>Тема 7. Налоговая система и налоги</i>	Налоги как источник доходов государственного бюджета. Налоговая система: функции и принципы. Виды налогов: прямые и косвенные (НДС, акцизы, таможенные пошлины, налог с продаж), аккордные и подоходные. Объекты и субъекты налогообложения. Ставки налогообложения. Налоги на доходы физических лиц: виды и ставки в РФ. ИНН. Налоговая декларация. Налоговые вычеты. Права и обязанности налогоплательщика. Налоговый кодекс РФ.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму по решению задач, подготовка отчёта по практикуму	Отчёт по практикуму по решению задач

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Елизарова Н.В. Финансовая грамотность : учебник / Елизарова Н.В.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 127 с. — ISBN 978-5-4497-1899-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/127842.html>

Дополнительная литература:

1. Финансовая грамотность : учебник / Ю.Р. Туманян [и др.].. —Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. — 212 с. — ISBN 978-5-9275-3558-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/107990.html>
2. Александровская Ю.П. Основы финансовой грамотности : учебно-методическое пособие / Александровская Ю.П.. — Казань : Издательство КНИТУ, 2021. — 120 с. — ISBN 978-5-7882-3092-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/129150.html>

Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Наименование ресурса	Ссылка
1.	Министерство экономического развития РФ	http://www.economy.gov.ru/
2.	Министерство финансов РФ	http://www.minfin.ru/ru/
3.	Федеральная налоговая служба РФ	http://www.nalog.ru
4.	Московская биржа	https://www.moex.com/
5.	Экспертная группа по финансовому	http://www.fingramota.org/

№ п/п	Наименование ресурса	Ссылка
	просвещению при Федеральной службе по финансовым рынкам России	
6.	«Финграмота.com» – официальный сайт Союза заемщиков и вкладчиков России.	https://www.fingramota.com/

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/ оценочное средств	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практикум по решению задач	Отчет по практикуму 8-6 – практикум выполнен верно в срок, представлен грамотный отчет. 5-4– практикум выполнен верно в срок, представлен неполный отчет, имеются ошибки, не влияющие на логику и алгоритм расчета. 3 -1- практикум выполнен в срок и содержит концептуальные ошибки. 0 - практикум не выполнен.
2.	Ситуационный практикум	10-6 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 5-1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые задания к практикумам по решению задач:

Задача 1. Определите, какую величину налога за истекший год должен заплатить гражданин, если: Гражданин после долгих поисков работы 1 марта текущего года наконец-то её нашёл. В первые два месяца заработная плата была установлена в размере 20 000 руб., далее она повысилась до 25 000 руб. в месяц. В декабре за высокие результаты труда гражданин получил премию в размере 10 000 руб. Кроме того, обучаясь в очной бюджетной аспирантуре, на протяжении года он получал стипендию в размере 3500 руб. в месяц. Ставка налога на доходы физических лиц составляет 13%

Задача 2. Определите, какую величину налога за истекший год должен заплатить гражданин, если: Гражданин с 27 ноября текущего года владеет земельным участком для целей личного подсобного хозяйства. Кадастровая стоимость земельного участка 100 000 руб. ставка земельного налога — 0,3%.

Задача 3. Определите, какую величину налога за истекший год должен заплатить гражданин, если: Гражданин в апреле текущего года приобрёл вёсельную лодку стоимостью 8000 руб., а в ноябре купил у соседа автомобиль стоимостью 300 000 руб. с двигателем мощностью 250 л. с., ставка транспортного налога установлена на уровне 75 руб. за 1 л. с.

Задача 4. Потребительский кредит на сумму 3000000 рублей открыт на два года по ставке 12,5 % годовых. Погашение кредита должно осуществляться равными взносами ежеквартально. Определите стоимость кредита, погашаемую сумму и размер ежеквартальных взносов.

Задача 5. Кредитная организация принимает вклады по простой ставке 5,4 % годовых. Определите сумму процентных денег на вклад 400 000 рублей, размещённый на 2 года.

Задача 6. Кредитная организация принимает вклады по простой ставке 4,8 % годовых. Определите сумму процентных денег на вклад 500 000 рублей, размещённый на год.

Задача 7. Акционерное общество зарегистрировало эмиссию 50 тыс. обыкновенных акций с номинальной стоимостью 3000 рублей, из которых 46 тысяч было продано акционерам, а 4 тысячи остались непроданными. Через некоторое время еще 1000 акций была выкуплена обществом у акционеров. По окончании отчетного года собранием акционеров принято решение о распределении в качестве дивидендов 4 млн. рублей прибыли. Определить сумму дивидендов на каждую акцию.

Задача 8. Определите конечную доходность от операции с облигацией номиналом 4000 руб., купленной с дисконтом 10%, если она была продана по номиналу через 4 года. Весь срок ее обращения составляет 6 лет, а купон 5 % годовых.

Задача 9. Определите доходность акции, если известно, что акция приобретена по номинальной стоимости 800 рублей при ставке дивиденда 25% годовых. Рыночная стоимость акции через год после выпуска составила 1200 рублей.

Задание 10. Представьте, что вы владелец успешного ресторана, который пользуется большой популярностью в городе. Однажды вечером вы услышали новость о том, что по результатам торгов на Московской бирже курс доллара вырос и, скорее всего, тенденция к повышению продолжится и дальше.

Вопросы:

1. Чем эта новость может грозить вашему бизнесу?
2. Что вы можете предложить в такой ситуации для снижения негативных последствий для своего бизнеса?
3. Как вы поступите?

Задание 11. Зайдите на сайт рейтингового агентства «Эксперт РА» и найдите рэнкинг (список) крупнейших российских банков (<http://raexpert.ru/ratings/bank/monthly/>).

Изучите сайты пяти крупнейших банков по величине активов и начните заполнять таблицу. Затем зайдите на сайты банков, которые занимают 401—405-е места в рейтинге, и заполните таблицу полностью. Какие выводы вы можете сделать по результатам выполнения задания?

Задание 12. Вы с друзьями создали мобильную кофейню, которая реализует кофе с автомобиля, и это позволяет вам продавать кофе в наиболее популярных местах города. Бизнес идёт очень успешно, и вы торгуете кофе уже на трёх автомобилях в разных частях города. Покупатели пишут хвалебные отзывы на ваших страницах в социальных сетях и считают, что вы продаёте очень качественный кофе по доступной цене. Кофе вы покупаете оптом с московского склада, но поскольку хранить большие запасы нигде, вы делаете закупки каждую неделю. Однажды вы услышали по телевизору новости о том, что в Бразилии, вследствие страшного урагана в текущем году, урожай кофе будет минимальным и на мировой рынок не поступит.

Вопросы:

1. Опасна ли для вас данная новость?
2. Как может отразиться данная новость в отдалённом будущем на отзывах о вашей компании в социальных сетях?
3. Что необходимо предпринять, чтобы минимизировать отрицательный эффект от данной новости (если он есть?)

Задание 13. Приведите примеры мошенничеств в сети Интернет, разделяя их по типам.

Тип 1. Мошенничество без умысла (безграмотность).

Тип 2. Профессиональное мошенничество с умыслом

Тип 3. Взломщики

Тип 4. Мошенничество с использованием фейков

Типовые задания к ситуационным практикумам:

Задание № 1.

по теме «Банковская система и ее роль в управлении доходами и

расходами семьи»

Изучите материал на сайтах:

1. Рейтинговое агентство «Эксперт РА
<http://raexpert.ru/ratings/bank/monthly>
2. Сбер-экосистема <https://www.sberbank.com/ru/eco>
3. Тинькофф Банк официальный сайт <https://www.tinkoff.ru>
4. Банк ВТБ <https://www.vtb.ru/>

Задания:

1. Зайдите на сайт рейтингового агентства «Эксперт РА» и найдите рэнкинг крупнейших банков России. Посетите сайты трёх любых банков из этого списка. Найдите на их сайтах депозитный калькулятор и определите, какой банк позволит вам разместить ваши сбережения на наиболее выгодных условиях. Результат анализа предложений по депозитным вкладам представьте в табличной форме.

2. Проведите сравнительный анализ стратегии развития экосистем Сбербанка и Тинькофф Банка. Результат представьте в табличной форме.

3. Зайдите на сайт рейтингового агентства «Эксперт РА» и найдите рэнкинг крупнейших банков России. На сайтах крупнейших банков по величине активов найдите стоимость 1 грамма золота. Затем зайдите на сайты банков, которые занимают 301—305-е места в рейтинге, и заполните таблицу, сравнивая цену и условия операций с золотом. Какие выводы вы можете сделать по результатам выполнения задания?

Задание № 2. по теме «Инвестиции как возможность роста доходов семьи»

Изучите материал на сайтах:

1. <https://internetboss.ru/strategii-investirovaniya/>
2. Московская биржа <https://www.moex.com/>
3. <http://www.cbr.ru/finmarket/supervision/> Центральный банк России
4. Тинькофф Банк официальный сайт <https://www.tinkoff.ru>
5. <http://besuccess.ru/spisok-finansovykh-piramid-2015>

Задания:

1. Рассмотрите линейку инвестиционных продуктов, которые предлагает своим клиентам Тинькофф-инвестиции. Выберите наиболее привлекательные, обоснуйте свой выбор. Результат представьте в табличной форме и сделайте выводы.

2. Зайдите на сайт Центрального банка России по следующей ссылке: <http://www.cbr.ru/finmarket/supervision/> (раздел «Субъекты рынка коллективных инвестиций»).

Найдите на странице документ «Реестр лицензий управляющих компаний инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов». Откройте этот документ,

выберите в нём любые три управляющие компании, зайдите на их сайты и определите, какова величина надбавки при покупке паёв ПИФов под их управлением.

3. Зайдите на сайт Московской биржи, выберите из списка брокеров, которые имеют право осуществлять операции на фондовом рынке, любые три организации, изучите информацию, которую они предоставляют на сайте, и занесите сведения о них в таблицу.

Показатель	Брокер 1	Брокер 2	Брокер 3
Наименование			
Сайт			
Документы, оформляемые для брокерского обслуживания физического лица			
Стоимость брокерского обслуживания			

Выберите из таблицы брокера, услугами которого вы готовы воспользоваться. Объясните свой выбор.

4. На сайте <http://besuccess.ru/spisok-finansovykh-piramid-2015> опубликован список действующих финансовых пирамид в 2016 г. Проведите анализ 2—3 компаний, представленных в рейтинге, на наличие признаков финансовой пирамиды. При анализе компаний необходимо пользоваться их официальными страницами (их электронные адреса указаны по вышеприведённой ссылке). Составьте краткий отчёт в виде таблицы.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Финансовая грамотность» проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся задания билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины,	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарно ТКУ и ПА «Зачтено» -90 и более – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы,

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и опыта, полученных в результате освоения дисциплины	использована профессиональная лексика. Задача решена правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Ход решения задачи правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена частично. «Не зачтено» -Менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задача не решена

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Раскройте сущность доходов домохозяйств, их источники и виды семейных доходов.
2. Раскройте сущность личного финансового плана, его виды, соотношение потребностей и желаний. Как происходит планирование доходов?
3. Сущность и признаки классификации современных денег. Каковы в современных условиях функции денег, позволяющие их так называть?
4. Дайте характеристику целей и видов сбережений, способов начисления процентов по депозитам.
5. Раскройте экономическое содержание, принципы и формы кредита.
6. Охарактеризуйте экономическое содержание и виды ссудного процента.
7. Структура банковской системы РФ и роль ЦБ РФ в современной банковской системе.
8. Раскройте суть финансовой оценки и контроля личных расходов, роль личных финансовых консультантов.
9. Раскройте сущность налоговой системы: ее функции и принципы, виды налогов. Объекты и субъекты налогообложения.
10. Охарактеризуйте драгоценные металлы как способ сохранности сбережений. Почему покупка золота считается одним из надежных вложений денежных средств?
11. Ценные бумаги с фиксированным доходом: свойства и виды.

12. Раскройте особенности электронной торговли ценными бумагами (в том числе Интернет-трейдинга) с точки зрения ее преимуществ и недостатков.

13. Обыкновенные и привилегированные акции: отличия и сравнительные преимущества.

14. Эмитенты на рынке ценных бумаг и основные цели выпуска финансовых инструментов.

15. Раскройте преимущества листинга ценных бумаг на фондовой бирже для эмитентов и для потенциальных инвесторов.

16. Особенности деятельности брокеров, дилеров и управляющих.

17. Охарактеризуйте становление и развитие защиты прав потребителей в России

18. Охарактеризуйте сущность и отличительные черты ценной бумаги как финансового инструмента.

19. Охарактеризуйте сущность и виды налогов.

20. Ценные бумаги с фиксированным доходом: свойства и виды.

21. Раскройте сущность кредитной политики коммерческого банка.

22. Страховой рынок: его цели, участники и особенности функционирования. Ведущие страховые компании в России.

23. Охарактеризуйте налоги как источник доходов государственного бюджета.

24. Дайте характеристику налоговой системы, раскройте ее функции и принципы.

25. Охарактеризуйте экономическую сущность и роль фондового рынка, его участники.

26. Дайте характеристику государственного и негосударственного пенсионного обеспечения.

27. Раскройте понятие риска, чрезвычайных и кризисных жизненных ситуаций. Охарактеризуйте основные способы управления рисками.

28. Охарактеризуйте виды страхования и страховых продуктов на российском рынке.

29. Сравните доходность и риск вариантов инвестирования в различные инвестиционные продукты.

30. Охарактеризуйте налоги на доходы физических лиц: виды и ставки в РФ, ИНН и налоговую декларацию.

31. Раскройте сущность пенсионной системы: ее цели и виды пенсий.

Задания 2-го типа

1. С какими объективными причинами связана необходимость использования различных форм денег в настоящее время?

2. В чем состоит преимущество перехода от товарных денег к бумажным, а затем к электронным деньгам?

3. В чем состоят особенности электронных денег? Обоснуйте свою позицию.

4. Докажите, что современные виды денег имеют исключительно кредитную основу. Обоснуйте свою позицию.

5. В момент окончания срока обращения фьючерса его владелец, как и продавец, обязан совершить сделку. Согласны ли Вы с этим утверждением? Аргументируйте ответ.

6. Назовите критерии выбора управляющей компании и негосударственного пенсионного фонда. Обоснуйте свою позицию.

7. Охарактеризуйте современную систему рыночных процентных ставок в России. Какие факторы, по вашему мнению, оказывают негативное влияние на уровень процентных ставок в настоящее время?

8. Назовите отличия центрального банка от коммерческого банка. Может ли Банк России предоставлять кредиты, кому и на каких условиях?

9. Верно или ошибочно следующее утверждение: "Ценные бумаги с фиксированным доходом должны иметь заранее установленную схему выплаты по ним дивидендов"? Обоснуйте ответ.

10. Чем, по вашему мнению, обычно занимаются на рынке кредитные организации депозитного типа? Аргументируйте ответ.

11. Почему коммерческим банкам нужно соблюдать принципы кредитования? Аргументируйте ответ.

12. Верно или ошибочно следующее утверждение: "Ценные бумаги с фиксированным доходом должны иметь заранее установленную схему выплаты по ним дивидендов"? Обоснуйте ответ.

13. Охарактеризуйте факторы, влияющие на доходность ценных бумаг. Из чего складывается доход по ценным бумагам, в чем отличие дохода (отдачи) от ценных бумаг и их доходности?

14. Какие ценные бумаги дают вам право требовать обозначенную в них доходность от компании? Аргументируйте ответ.

15. У вас в собственности находятся обыкновенные акции, облигации и векселя одной компании. Какие ценные бумаги дают вам право участвовать в управлении компанией? Аргументируйте ответ.

16. Какие инвестиционные инструменты характеризуются незначительным финансовым риском? Аргументируйте ответ.

17. Какие инвестиционные инструменты характеризуются потенциально высокими рисками и возможностью получения высоких доходов? Ответ обоснуйте.

18. Если инвестор не обращает внимания на степень риска и руководствуется лишь возможной высокой доходностью, то о какой инвестиционной стратегии идет речь? Аргументируйте ответ.

19. Назовите основные факторы, которые влияют на стоимость полиса имущественного страхования квартиры. Ответ обоснуйте.

20. 20. Как оценить надёжности страховой компании? Аргументируйте ответ.

21. Негативная динамика рынка ценных бумаг может оказать отрицательное влияние на реальную стоимость накопительной пенсии, которая хранится в негосударственном пенсионном фонде. Согласны ли

Вы с этим утверждением? Аргументируйте ответ.

22. Для повышения величины своей пенсии в будущем гражданину необходимо дома создать запас денежных средств и заключить договор ОСАГО со страховой компанией. Согласны ли Вы с этим утверждением? Аргументируйте ответ.

23. Назовите основные причины наличия негосударственных пенсионных фондов — аутсайдеров на рынке пенсионного обеспечения. Ответ обоснуйте.

24. В каком случае банки имеют право изменять размер процентной ставки, предусмотренной договором вклада, до истечения срока его действия? Аргументируйте ответ.

25. Какой из видов вкладов приносит своему владельцу наименьший доход? Ответ обоснуйте.

26. В чем особенности инвестирования в золото? При каком способе инвестирования в золото гражданин не несёт издержек в форме НДС? Аргументируйте ответ.

27. Проранжируйте инвестиции в золото по стоимости его приобретения от самой выгодной до самой невыгодной. Какой из способов инвестиций в золото вы бы предпочли? Объясните почему.

28. В чем суть инвестиционных стратегий? Если инвестор не может себе позволить убытки и объект его инвестиций — безрисковые или низкорисковые активы, то о какой инвестиционной стратегии идет речь. Аргументируйте ответ.

29. Компании-эмитенты для привлечения капитала могут выпускать различные ценные бумаги. В каких случаях и из каких соображений эмитенту выгоднее эмитировать акции, а когда и по каким причинам — облигации?

30. На рынке ценных бумаг получила развития практика составления и публикации кредитных рейтингов облигаций. Какую роль подобные рейтинги играют для эмитентов и для инвесторов?

Задания 3 типа

Задача 1. Банк выдал долгосрочный кредит в размере 7 млн. руб. на 4 года по годовой ставке сложных процентов 14% годовых. Кредит должен быть погашен единовременным платежом с процентами в конце срока. Требуется определить:

- 1) погашаемую сумму
- 2) сумму полученных процентов.

Задача 2. Кредитная организация принимает вклады по простой ставке 12% годовых. Определите сумму процентных денег на вклад 12 000 рублей, размещённый на полгода.

Задача 3. Потребительский кредит на сумму 600 000 рублей открыт

на три года по ставке 17% годовых. Погашение кредита должно осуществляться равными взносами ежемесячно. Определите стоимость кредита, погашаемую сумму и размер ежемесячных взносов.

Задача 4. Потребительский кредит на сумму 1 000 000 рублей открыт на пять лет по ставке 18% годовых. Погашение кредита должно осуществляться равными взносами ежемесячно. Определите стоимость кредита, погашаемую сумму и размер ежемесячных взносов.

Задача 5. Потребительский кредит на сумму 300 000 рублей открыт на два года по ставке 20% годовых. Погашение кредита должно осуществляться равными взносами ежеквартально. Определите стоимость кредита, погашаемую сумму и размер ежеквартальных взносов.

Задача 6. Кредитная организация принимает вклады по простой ставке 7% годовых. Определите сумму выплат процентных денег на вклад 100 000 рублей, размещённый на год.

Задача 7. Кредитная организация принимает вклады по простой ставке 5,8 % годовых. Определите сумму процентных денег на вклад 200 000 рублей, размещённый на 3 года.

Задача 8. Акционерное общество зарегистрировало эмиссию 30 тыс. обыкновенных акций с номинальной стоимостью 1000 рублей, из которых 26 тысяч было продано акционерам, а 4 тысячи остались непроданными. Через некоторое время еще 1000 акций была выкуплена обществом у акционеров. По окончании отчетного года собранием акционеров принято решение о распределении в качестве дивидендов 3 млн. рублей прибыли. Какая сумма дивиденда на каждую акцию может быть выплачена?

Задача 9. Определите конечную доходность от операции с облигацией номиналом 10000 руб., купленной с дисконтом 20%, если она была продана по номиналу через 3 года. Весь срок ее обращения составляет 5 лет, а купон 8 % годовых.

Задача 10. Определите доходность акции, если известно, что акция приобретена по номинальной стоимости 900 рублей при ставке дивиденда 30% годовых. Рыночная стоимость акции через год после выпуска составила 1800 рублей.

Задача 11. По акции номинальной стоимостью 100 000 рублей выплата дивидендов предусмотрена в размере 12% годовых. Рыночная стоимость акции ежегодно возрастает на 5% по отношению к номиналу. Определить доходность от продажи данной акции через 5 лет после приобретения, если покупная стоимость составила 105 000 рублей.

Задача 12. Облигация с номиналом 1000 рублей и сроком до погашения 1 год куплена на вторичном рынке с дисконтом 2%, а продана через 6 месяцев с премией 3%. Рассчитайте доход инвестора от данной инвестиции, если условиями выпуска облигации предусмотрены купонные выплаты по ставке 20% (выплачиваются 2 раза в год).

Задача 13. Организация использует общую систему налогообложения. За прошедший месяц ею реализована продукция на сумму 428 тыс. руб., в том числе НДС. Затраты на производство продукции составили 183 тыс. руб. Организация владеет имуществом стоимостью 140 тыс. руб. Рассчитайте налоги, которые должна уплатить организация при следующих налоговых ставках: налог на прибыль — 20%, НДС — 20%, налог на имущество организаций — 2%.

Задача 14. Определите, какую величину налога за истекший год должен заплатить гражданин, если: Гражданин с 3 сентября текущего года владеет земельным участком для целей личного подсобного хозяйства. Кадастровая стоимость земельного участка 400 000 руб. ставка земельного налога — 0,3%.

Задача 15. Определите, какую величину налога за истекший год должен заплатить гражданин Иванов, если: заработная плата была установлена в размере 56 000 руб. в месяц. В декабре за высокие результаты труда гражданин получил премию в размере 40 000 руб. Ставка налога на доходы физических лиц составляет 13%.

Задача 16. Определите, какую сумму страховых взносов должен заплатить работодатель в рамках обязательного пенсионного страхования, если совокупный размер годовой заработной платы работника в 2020 г. составил 980 000 руб.

Задача 17. Банк выдал долгосрочный кредит в размере 5 млн. руб. на пять лет по годовой ставке сложных процентов 20% годовых. Кредит должен быть погашен единовременным платежом с процентами в конце срока. Требуется определить: 1) погашаемую сумму; 2) сумму полученных процентов.

Задача 18. Потребительский кредит на сумму 2000 000 рублей открыт на 5 лет по ставке 11,5 % годовых. Погашение кредита должно осуществляться равными взносами ежемесячно. Определите стоимость кредита, погашаемую сумму и размер ежемесячных взносов.

Задача 19.

Облигация номиналом 1000 рублей выпущена на срок 3 года.

Ежегодно по ней выплачивается процентный доход по ставке 20 %. Облигация размещена с дисконтом 10 %. Рассчитать текущую, курсовую и полную доходность облигации за год.

Задача 20. Определить результат вложения 500000 руб. на 3 года путем открытия банковского вклада по ставке 4,7 % (сложные проценты)

Задача 21. Уставный капитал в 800000 руб. разделен на привилегированные акции (20 % Уставного капитала) и обыкновенные одной номинальной стоимости в 1000 руб. По привилегированным акциям дивиденд установлен в размере 14 % к номинальной стоимости. Какие дивиденды могут быть объявлены по обыкновенным акциям, если на совокупную выплату дивидендов совет директоров рекомендует направить 100 млн. руб. чистой прибыли

Задача 22. Акция номиналом 1000 руб. куплена по курсу 1250 руб. и по ней выплачивается дивиденд 50 % годовых. Определить текущую доходность инвестиционных средств.

Задача 23. Облигация номиналом 15000 рублей выпущена на срок 4 года. Ежегодно по ней выплачивается процентный доход по ставке 7,5%. Облигация размещена с дисконтом 15 %. Рассчитать текущую, курсовую и полную доходность облигации за год.

Задача 24. Определите, какую сумму страховых взносов во внебюджетные фонды должен заплатить работодатель в рамках обязательного пенсионного страхования, если совокупный размер годовой заработной платы работника в 2020 г. составил 1380 000 руб.

Задача 25. Определить наиболее выгодный вариант вложения 100000 руб. на 5 лет: 1) покупка облигаций номиналом 100 000 руб. и купоном 8 % годовых; 2) открытие банковского вклада по ставке 4,9% (сложные проценты).

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Индивидуальные траектории профессионального развития»

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН.....	6
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	14
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	17

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Индивидуальные траектории профессионального развития» составлена в соответствии с требованиями ФГОС - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Объектом изучения выступают возможности профессиональной самореализации специалиста и процесс трудоустройства.

Дисциплина формирует целостное представление о возможностях оптимального использования в предлагаемых условиях личностных, физических и профессиональных ресурсов для выстраивания профессиональных траекторий и умение применять полученные знания на практике с учетом профессиональной специфики.

Знания по дисциплине «Индивидуальные траектории профессионального развития» могут использоваться любым человеком при планировании собственной профессиональной карьеры.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в обязательную часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины: является приобретение студентами знаний о технологии трудоустройства, возможностях оптимального использования индивидуальных ресурсов для профессиональной самореализации, а также умений, в области профессиональной самореализации, и возможностях применения их на практике.

Задачи изучения дисциплины:

- овладение методами анализа индивидуального потенциала и использования личностных ресурсов для построения индивидуальных образовательных и профессиональных траекторий;
- освоение умения планирования и реализации на практике индивидуальных образовательных и профессиональных траекторий.
- ознакомление с инструментами самопродвижения на рынке труда;
- изучение типов, видов, конфигураций карьер и факторов, обуславливающих построение успешной карьеры;
- формирование умения планировать карьеру и управлять ею.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципа образования в течение всей жизни	УК-6	УК-6.1. анализирует индивидуальные ресурсы с целью построения траектории профессионального развития и реализует технологию самопродвижения на рынке труда	Методы анализа индивидуальных ресурсов с целью построения и реализации траекторий саморазвития Технологии развития личного бренда и самопродвижения на рынке труда	Анализировать индивидуальные ресурсы с целью разработки личной траектории профессионального развития. Создавать и развивать личный бренд с целью самопродвижения на рынке труда. Применять на практике технологии самопродвижения на рынке труда.	Анализа индивидуальных ресурсов и разработки личной траектории профессионального развития Планирования деятельности по развитию личного бренда Написания резюме и подготовки к собеседованию с работодателем	<u>Контактная работа:</u> Лекции <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-6.2. планирует и реализует траектории саморазвития на основе принципа образования в течение всей жизни с учетом тенденций рынка	Содержание принципа образования в течение всей жизни Тенденции современного рынка труда и наиболее востребованные компетенции работников Виды профессиональных траекторий, реализуемых в условиях современного рынка и на основе данных "Атласа профессий"	Выявлять возможные для себя профессиональные траектории с учетом условий современного рынка и на основе данных "Атласа профессий"	Определения возможных путей самопродвижения на рынке труда с учетом индивидуальных ресурсов и условий современного рынка	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)								Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая		
Тема 1. <i>Жизненные цели человека и индивидуальные траектории профессионального развития</i>	4								14	Отчёт по практическому домашнему заданию по теме 1/10
Тема 2. <i>Профессиональная идентичность</i>	5								13	Реферат /10 Отчёт по практическому домашнему заданию по теме 2 /10
Тема 3 <i>Факторы корректировки индивидуальных профессиональных траекторий</i>	5								13	Реферат /10 Отчёт по практическому домашнему заданию по теме 3/10
Тема 4. <i>Технология эффективного трудоустройства</i>	5								13	Эссе/10 Отчёт по практическому домашнему заданию по теме 4 №1/10 Отчёт по практическому домашнему заданию по теме 4 №2/10
Всего:	19								53	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час										Зачет (20)
Объем дисциплины (в академических часах)	72									
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2									

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Жизненные цели человека и индивидуальные траектории профессионального развития.

Особенности современного рынка труда и динамика изменений требований к специалистам. Конкуренция на рынке труда. Занятость и безработица.

Профессиональное развитие в VUCA-мире.

Компетентностный подход как инструмент для разработки образовательной профессиональной траектории. Компетенции и компетентность специалиста как факторы востребованности на рынке труда.

Понятие карьеры. Базовые элементы личной карьеры. Специфика личной карьеры. Виды карьеры и специфика их реализации.

Роль личностных особенностей в формировании карьерных и жизненных целей.

Основные направления самореализации: социальная, творческая, профессиональная. Этапы и условия самореализации.

Жизненный сценарий и управление карьерой. Процессы проявления карьерной активности с точки зрения психологической теории. Цель деятельности и жизненная цель. «Дерево целей».

Тема 2. Профессиональная идентичность.

Сущность профессиональной деятельности (по профилю подготовки). Сфера профессиональной деятельности (по профилю подготовки). Структура профессиональной деятельности (цели, содержание, средства, формы, методы, действия, условия, технологии и результат) (по профилю подготовки). Профессия и ее роль в современном обществе (по профилю подготовки). Спектр специальностей и специализаций, доступных выпускнику профессионального образования (по профилю подготовки). Основные функции профессии (по профилю подготовки).

Атлас профессий как ориентир для профессионального развития и «навигатор» на рынке труда.

Профессиональная идентичность, место профессии в личной карьере человека. Отношение к профессии. Формы занятости в профессии.

Тема 3. Факторы корректировки индивидуальных профессиональных траекторий.

Конфигурации карьеры и типология моделей построения карьеры. Этапы развития карьеры в свете возрастных периодов жизни человека. Возможности реализации личной карьеры с точки зрения личностного становления и динамики жизненного пути.

Направленность личности и ее связь с мотивацией и подходами к построению профессиональной траектории. Виды направленности.

Мотивация карьерного поведения как результат взаимодействия

потребностей и ресурсов личности. Мотивация карьерного поведения в зависимости от темперамента, характера, самопринятия, самооценки, самоуважения, уровня притязаний, локуса контроля. Типы карьерного поведения как результат сочетания личностных особенностей.

Стратегии управления карьерой. Тактики управления карьерой. Взаимосвязь избранной тактики управления карьерой и личностных качеств.

Тема 4. Технология эффективного трудоустройства.

Твердые и гибкие навыки (Hard- и soft-skills): их значение, классификация и способы формирования. Метакомпетенции современного профессионала. Социально-профессиональная мобильность личности. Личная конкурентоспособность и условия ее формирования.

Карьерное пространство и карьерная среда как контекст развития личной карьеры.

Технология самопродвижения и самопозиционирования на рынке труда. Проактивность и «Я-бренд».

Технологии трудоустройства. Реструктуризация профессиональной карьеры. Перепланирование и планирование личной карьеры.

Составление резюме. Составление портфолио. Написание мотивационных писем. Прохождение собеседований.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины «Индивидуальные траектории профессионального развития» используются такие виды учебной работы, как лекции, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по работе во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или

иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам, их целесообразно записывать. После окончания лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по ее теме.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к зачету.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Практическое домашнее задание

Практические задания используются для контроля факта

приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы

Задание включает в себя 3 вопроса, для ответа на которые необходимо заполнить одну или несколько граф соответствующей таблицы. Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе X настоящей Программы.

Выполненные домашние задания по всем темам курса размещаются обучающимся для проверки в ЭИОС Мегакампуса Университета «Синергия» не позднее даты, указанной преподавателем на первом занятии. После проверки набранный за данное задание балл преподаватель размещает в ЭИОС Мегакампуса Университета «Синергия».

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать проблему, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по проблеме?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и ее анализ.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков — не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, через 1,5 интервал. Список литературы и приложения в объем не входят.

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся

включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Требования по оформлению реферата:

- реферат представляется на проверку в электронном виде со следующими параметрами: лист формат А 4, размер шрифта 14, межстрочный интервал 1,5; объем работы, включая приложения от 12 до 15 страниц указанного выше формата;

- на титульном листе (по произвольной форме) должны быть указаны ФИО автора и код учебной группы;

- в конце реферата необходимо привести список использованных источников в алфавитном порядке, представленный в виде библиографических записей в соответствии с требованиями ГОСТ.

Методические рекомендации для обучающихся по работе с литературой и Интернет – ресурсами

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуются в конспекте выделять, чтобы они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Жизненные цели человека и индивидуальные траектории профессионального развития</i>	Компетентностный подход как инструмент для разработки образовательной профессиональной траектории. Компетенции и компетентность специалиста как факторы востребованности на рынке труда. Виды карьеры и специфика их реализации. Основные направления самореализации: социальная, творческая, профессиональная. Этапы и условия самореализации.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка реферата. Выполнение практического домашнего задания, подготовка отчёта по практическому домашнему заданию	Отчет по практическому домашнему заданию
<i>Тема 2. Профессиональная идентичность.</i>	Сущность профессиональной деятельности (по профилю подготовки). Сфера профессиональной деятельности (по профилю подготовки). Структура профессиональной деятельности (цели, содержание, средства, формы, методы, действия, условия, технологии и результат) (по профилю подготовки). Атлас профессий как ориентир для профессионального развития и «навигатор» на рынке труда. Основные функции профессии (по профилю подготовки).	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка реферата. Выполнение практического домашнего задания, подготовка отчёта по практическому домашнему заданию	Реферат Отчет по практическому домашнему заданию
<i>Тема 3 Факторы коррективки индивидуальных профессиональных траекторий</i>	Типы карьерного поведения как результат сочетания личностных особенностей. Тактики управления карьерой. Взаимосвязь избранной тактики управления карьерой и личностных качеств.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка реферата. Выполнение практического домашнего задания, подготовка отчёта по практическому домашнему заданию	Реферат Отчет по практическому домашнему заданию
<i>Тема 4. Технология эффективного трудоустройства.</i>	Карьерное пространство и карьерная среда как контекст развития личной карьеры. Технология самопродвижения и самопозиционирования на рынке	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet.	Эссе Отчет по практическому домашнему заданию

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
	труда. Проактивность и «Я-бренд». Реструктуризация профессиональной карьеры. Перепланирование и планирование личной карьеры.	Написание эссе Выполнение практического домашнего задания, подготовка отчёта по практическому домашнему заданию	

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Эмих, И. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. В. Эмих. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2023. — 134 с. — ISBN 978-5-7433-3538-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145626.html>

Дополнительная литература:

1. Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития : практикум / . — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2024. — 54 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/149332.html>
2. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / А. А. Алдашева, М. В. Бадалова, А. С. Баканов [и др.] ; под редакцией Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. — Москва : Институт психологии РАН, 2015. — 712 с. — ISBN 978-5-9270-0303-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/51961.html>
3. Кряжева Е.В. Психология мотивации: учебно-профессиональная мотивация : учебное пособие / Кряжева Е.В., Виноградская М.Ю., Цымбалюк А.Э.. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 75 с. — ISBN 978-5-4487-0682-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93800.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование ресурса	Ссылка
1.	Атлас новых профессий. Ваш навигатор по рынку труда будущего	https://new.atlas100.ru/
2.	Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ в редакции от 05.10.2015	http://www.consultant.ru
3.	Молл Е. Управление карьерой менеджера	https://www.litmir.me/br/?b=199633&p=1
4.	Несмеева А. Гонка «вслепую» или езда без водителя?	http://nesmeeva.narod.ru/carieer/cariera1.htm
5.	Грацианова Л.И. Управление личной карьерой	http://www.e-biblio.ru/book/bib/04_pravo/yprav_lichnoy_kar/hb.html
6.	Планирование профессиональной карьеры	http://rspb.ru/professionalnaya-orientaciya/planirovanie-professionalnoj-karery/
7.	Управление деловой карьерой	https://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=001096

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-

библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/оценочное средств	Шкала и критерии оценки, балл
1	Практическое домашнее задание	8-10 – решение верно и хорошо обосновано; 5-7 – решение неверно по причине незначительных ошибок; 1-4 – в решении допущены грубые ошибки ИЛИ задание не решено
2	Реферат	10 – реферат выполнен в соответствии с требованиями, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем; 8-9 – реферат выполнен в соответствии с требованиями, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, но объем реферата менее стандартного; 5-7 – реферат выполнен с незначительными нарушениями требований, грамотное использование профессиональной терминологии, не полное изложение рассматриваемых проблем; 3-4 – реферат выполнен с незначительными нарушениями требований, профессиональная терминология не использовалась, не полное изложение рассматриваемых проблем; 1-2 – реферат выполнен с нарушением базовых требований по содержанию и оформлению; 0 – реферат не сделан вообще или сделан не по существу заявленной темы.
3	Эссе	10 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, существенных замечаний по оформлению нет; 8-9 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 5-7 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 1-4 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано либо полностью не соответствует теме.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

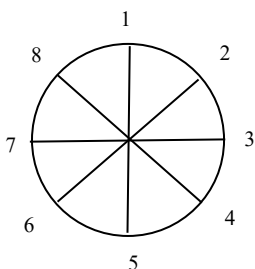
Типовые домашние задания

Задание 1.

1. Определите, какие из перечисленных направлений развития компетенций Вы реализуете в собственной карьере.

2. Конкретизируйте свои компетенции в соответствии с категориями, представленными на рисунке 2, и проранжируйте их по степени значимости для Вашей личной карьеры.

3. Нарисуйте «колесо компетенций» и отметьте на нем свои наиболее значимые компетенции (не менее 5 и не более 12), подписав их названия на рисунке.



4. Отметьте на «спицах» колеса степень проявленности ваших компетенций, взяв за основу 3-балльную шкалу: центр колеса соответствует минимальному (нулевому) уровню развития компетенции, окружность – максимальному (3 балла). Соедините отмеченные точки между собой, чтобы получить «профиль» компетенций.

5. Проанализируйте полученный «профиль» и обдумайте, какие из выявленных Вами компетенций являются Вашими особыми преимуществами в управлении карьерой.

5. Какие из компетенций усиливают или компенсируют друг друга?

6. Отметьте на рисунке линией другого цвета оптимальный «профиль», к которому Вам хотелось бы стремиться, чтобы построить успешную личную карьеру.

7. Сделайте вывод о «зоне ближайшего развития» своих компетенций.

Задание 2.

1. Рассмотрите схему, представленную ниже:



2. Пользуясь профессиональными стандартами по своей специальности и дополнительными источниками, найдите ответы на вопросы, представленные в схеме и заполните таблицу.

Какова сфера Вашей профессиональной деятельности?	
Какова структура профессиональной деятельности? (цели, содержание, средства, формы, методы, технологии, условия, результаты)	
Каков спектр специальностей и специализаций в рамках данной области профессиональной деятельности?	
Каковы формы занятости в рамках данной профессии?	
Каковы функции и роль Вашей профессии в современном обществе?	
В чем суть Вашей профессии?	

Задание 3

1. Составьте список своих жизненных целей, выделив из них те, которые имеют, по Вашему мнению, отношение к построению личной карьеры.

Проранжируйте их по срокам: краткосрочные (реализация до 1 года), среднесрочные (реализация в течение 1-3 лет), долгосрочные (реализация в течение 3-7 лет).

2. Сформулируйте генеральную цель, которой Вы хотели бы достичь через 20-25 лет

3. Постройте на листе бумаги «дерево» целей (см. рисунок 1). Напишите цели на отдельных стикерах и наклейте стикеры на рисунок, разместив ближе к «корням» краткосрочные цели, долгосрочные – ближе к вершине кроны, а генеральную цель – на самой верхушке.

Проанализируйте, как согласуются между собой обозначенные Вами цели. Есть ли цели-«соратники» (т.е. способствующие достижению друг друга)? Есть ли цели-«соперники» (препятствующие друг другу или даже взаимоисключающие)? Как можно снять противоречие?

Переместите стикеры таким образом, чтобы согласующиеся цели

располагались на ближайших ветках, а противоречащие – на разных ветках и разных (по срокам) уровнях.

4. Замените стикеры записями на схеме, чтобы зафиксировать результат.

5. Выполните декомпозицию одной из целей, пользуясь схемой «дерева». Каждая цель должна быть разделена на задачи, каждая задача – на действия, с помощью которых она будет достигаться (не менее трех).

6. Обдумайте, какие препятствия и ограничения могут возникнуть на пути решения данных задач. Каким путем их можно преодолеть?

Какие важные для Вас ценности и принципы следует учесть при планировании? Как в связи с этим должны быть скорректированы возможные действия по решению поставленных задач?

7. Выберите наиболее допустимые и возможные для Вас варианты достижения цели.

8. Рассмотрите еще раз готовое «дерево» и сосредоточьтесь на внутренних ощущениях по поводу полученной схемы деятельности: какие эмоции и мысли она вызывает? Возникло ли желание что-то изменить или, напротив, поскорее продолжить действовать в направлении поставленных целей? Если да, то все выполнено верно. Если нет, вернитесь на несколько шагов ранее и найдите причину. Возможно, цель следует скорректировать.

9. Сконцентрируйтесь на конечном результате. Если все выполнено верно, то Вы сможете почувствовать, что мотивация в отношении цели повысилась.

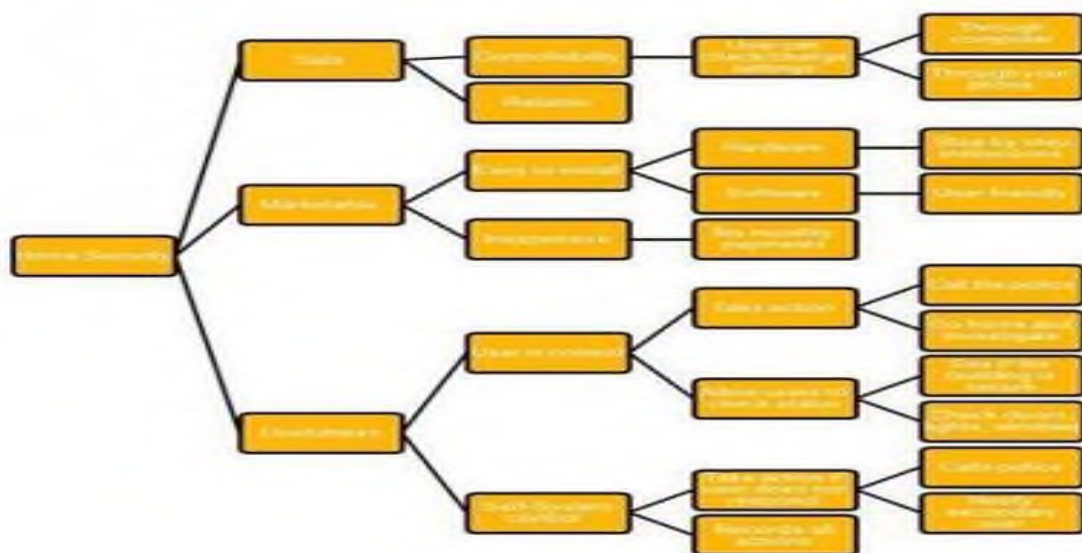


Рисунок 1. «Дерево» целей.

Задание 4

1. Составьте список собственных убеждений, которыми Вы руководствуетесь по жизни:

- о построении карьеры;
- о финансах;

- об успешности/неуспешности;
- о себе и своих возможностях.

2. Отметьте в данном списке убеждения, являющиеся рациональными установками, по следующим критериям:

- данные убеждения неоднократно приводили к Вашему успеху;
- следование этим убеждениям комфортно для Вас;
- содержание этих убеждений регулярно подтверждается в Вашем опыте.

3. Оставшиеся иррациональные установки впишите в таблицу.

	Иррациональная установка	Как ие полезные функции выполняет	Чему препятствует	Обстоятельства, в которых убеждение не подтверждается	Рациональная установка, заменяющая иррациональную

4. Заполните остальные ячейки таблицы, учитывая, что в основе любой иррациональной установки всегда есть позитивное намерение и опора на частные случаи опыта. В последней графе сформулируйте, на какую рациональную установку можно было бы заменить устаревшее убеждение. Новая установка должна касаться того же аспекта, что и прежняя, но реально способствовать Вашему успеху.

Задание 5

1. Нарисуйте на большом листе бумаги два круга (один в другом). В эти круги Вы будете вносить Ваши ресурсы достижения успеха.

2. Проанализируйте свои наиболее характерные качества и основные компетенции, всегда помогающие Вам быть успешным. Внесите их во внутренний круг.

3. Впишите в наружный круг положительные качества, которые проявляются реже, но также способствуют достижению намеченных целей или помогают преодолеть трудности.

4. Внесите в левый столбец таблицы качества, которые, по Вашему мнению, препятствуют достижению успеха.

Мои ограничители успеха	Скрытые ресурсы	Мои новые возможности

5. Заполните второй столбец, внося в него положительные стороны Ваших недостатков по принципу «Наши недостатки есть продолжение наших достоинств». Например, тревожность позволяет быть чувствительным к возможной опасности, а нетерпеливость может иметь

положительную сторону – готовность к действию и т.п.

6. Заполните третий столбец, сформулировав, какие возможности для развития открывает Вам данное качество. Например, тревожность потребует развития навыков управления стрессом, нетерпеливость станет поводом для развития выдержки и привычки придерживаться намеченного плана.

6. Внесите выявленные Вами скрытые ресурсы в наружный круг.

7. Сделайте Вывод о том, какие приоритетные направления развития следует наметить на ближайшее будущее и как можно скорректировать свои цели с учетом дополнительных выявленных ресурсов.

Типовая тематика рефератов

Подготовьте реферат с презентацией по обозначенным ниже темам:

1. Специфика построения карьеры в различных сферах деятельности (на примере двух профессиональных областей).
2. Критерии успешности карьеры в России и в Европейских странах.
3. Критерии успешности карьеры в России и в Японии (Корее/ Китае).
4. Карьерные тенденции на мировом рынке труда.
5. Рациональные и иррациональные установки в управлении личной карьерой: «маяки» или «риффы»?
6. «Золотой запас» личности как инвестиции в успешную карьеру.
7. Самооценка, самоуважение, уровень притязаний и успех в личной карьере (на примере одного из литературных или кино-персонажей).
8. Карьеризм: сильная или слабая сторона личности?
9. Анализ успешности жизненного пути литературного героя с точки зрения типа, вида и конфигурации его карьеры.
10. Объективные и субъективные обстоятельства, обуславливающие тип, вид и конфигурацию карьеры известного общественного деятеля (на конкретном примере).
11. Взаимообусловленность определенного типа, вида, конфигурации карьеры.
12. Сочетание карьер: возможности и угрозы.
13. Реализация активных и выжидательных карьерных тактик: преимущества и проблемы.
14. Агрессивные карьерные тактики в действии (на примерах современных представителей бизнеса и политики).
15. Свойства личности как основа выбора карьерной тактики.
16. Приемы делового взаимодействия руководителя с подчиненными на основе учета их карьерных тактик.

Типовая тематика эссе

1. Стратегический план моей личной карьеры.
2. Позиционирование моей карьеры и карьерных планов для работодателя.
3. Моя личная карьера двадцать лет спустя.

4. Мои «места силы» (области высокой самооценки и самоуважения), как ресурс для успешной карьеры.

5. Моя карьерная мотивация с точки зрения самооценки, уровня притязаний и локуса контроля.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Индивидуальные траектории профессионального развития» проводится в форме зачета.

№	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и опыта, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Студент, набравший в семестре не менее 50 баллов и претендующий на более высокий балл, вправе для этого ответить на третий вопрос билета. Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» -90 и более – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «Не зачтено» -Менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте содержание понятия «мимолетная карьера».
2. Раскройте содержание понятия «спиральная карьера».
3. Раскройте содержание понятия «затухающая карьера».
4. Раскройте содержание понятия «стабилизационная карьера».
5. Раскройте содержание понятия «карьерные цели».
6. Раскройте содержание понятия «смысловые установки личности».
7. Раскройте содержание понятия «профессиональная самореализация».
8. Раскройте содержание понятия «мотивация карьерного поведения».
9. Раскройте содержание понятия «типы карьерного поведения».
10. Раскройте содержание понятия «карьерная активность».
11. Раскройте содержание понятия «личная карьера» и охарактеризуйте его соотношение с понятием «деловая карьера».
12. Раскройте содержание понятия «личная конкурентоспособность» и охарактеризуйте ее факторы.
13. Раскройте содержание понятия «личная эффективность», охарактеризуйте составляющие личной эффективности.
14. Раскройте содержание понятия «Компетентностный подход».
15. Раскройте содержание понятия «VUCA-мир» и охарактеризуйте его связь с профессиональной карьерой современного специалиста.
16. Раскройте содержание понятия «удовлетворенность личной карьерой» и его связь с понятием «качество жизни».
17. Раскройте содержание понятия «hard-skills» и «soft-skills» и их соотношение с профессиональными траекториями.
18. Раскройте содержания понятия успех. Охарактеризуйте влияние на успех в личной карьере самооценки, уровня притязаний и локуса контроля.
19. Раскройте содержание понятия «ценностно-смысловые ориентации» и охарактеризуйте их роль в управлении личной карьерой.
20. Раскройте содержание понятия «жизненный сценарий» и его влияние на управление личной карьерой.
21. Раскройте содержание понятия «направленность личности» и его связь с особенностями личной карьеры.
22. Раскройте содержание понятия «способности» и специфику влияния способностей на личную карьеру.
23. Раскройте понятие мотивация личной карьеры.
24. Раскройте содержание понятия «профессиональное развитие» и его взаимосвязь с управлением личной карьерой.
25. Раскройте содержание понятия компетенции, охарактеризуйте виды компетенций.

Задания 2 типа

1. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность каждого из видов направленности и его роль в УЛК:

- ВЛЕЧЕНИЕ
- ЖЕЛАНИЕ

2. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность каждого из видов направленности и его роль в УЛК:

- СТРЕМЛЕНИЕ
- ИНТЕРЕС

3. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность каждого из видов направленности и его роль в УЛК:

- СКЛОННОСТЬ
- ИДЕАЛ

4. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность каждого из видов направленности и его роль в УЛК:

- МИРОВОЗЗРЕНИЕ
- УБЕЖДЕНИЕ

5. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) содержание этапов процесса самопродвижения;

- Диагностика причин и источников неудовлетворенности карьерой (работой);

- Ревизия собственной профессиональной и личностной ценности

6. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) содержание этапов процесса самопродвижения;

- Составление плана личной карьеры;

- Мониторинг рынка труда и составления списка потенциальных работодателей

7. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) содержание этапов процесса самопродвижения;

- Выбор наиболее привлекательных работодателей;

- Подготовка к контакту с представителем работодателя

8. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) содержание этапов процесса самопродвижения;

- Формирование имиджа соискателя;

- Встреча с HR-менеджером

9. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным

теоретическим категориям) содержание этапов процесса самопродвижения;

- Диагностика причин и источников неудовлетворенности карьерой (работой);

- Ревизия собственной профессиональной и личностной ценности;

- Постоянный мониторинг предложений на рынке труда;

- Адаптация, карьерное и профессиональное продвижение в организации.

10. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) содержание следующих метапрограмм и их влияние на личную карьеру:

- Направленность на процесс и результат

- Направленность на отношения или на задачу

- Направленность на выигрыш или на бегство от опасности

11. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) базовые элементы личной карьеры и влияние каждого элемента на ее развитие. Личностное развитие; Духовное развитие; Развитие интересов(хобби); Развитие физических данных.

12. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям), как реализуется каждый из типов карьер:

- Суперавантюрный

- Традиционный

- Отбывающий

- Эволюционный

13. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям), как реализуется каждый из типов карьер:

- Авантюрный

- Последовательно-кризисный

- Прагматичный

14. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям), как реализуется каждый из типов карьер:

- Суперавантюрный

- Авантюрный

- Прагматичный

- Отбывающий

15. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям), как реализуется каждый из типов карьер:

- Традиционный

- Прагматичный

- Отбывающий

16. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) базовые элементы личной карьеры и влияние каждого элемента на ее развитие.

- Социализация
- Профессиональная самореализация
- Самореализация в семейных отношениях
- Самореализация в дружеских отношениях

17. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность влияния на особенности личной карьеры трех форм направленности: профессиональной, эмоциональной и когнитивной.

18. Определите (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) специфику карьерного самоопределения и развития для каждого из обладателей определенного типа темперамента.

- Холерик
- Сангвиник
- Флегматик
- Меланхолик

19. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) зависимость особенностей карьерного развития от уровня притязаний, локуса контроля и самооценки и их характерные проявления у следующих типов работников.

- Иллюзионист
- Мастер
- Коллекционер

20. Раскройте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) зависимость особенностей карьерного развития от уровня притязаний, локуса контроля и самооценки и их характерные проявления у следующих типов работников.

- Альпинист
- Узурпатор
- Муравей

21. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность перечисленных тактик карьерного продвижения

- «Павлин» -
- «Вольный ветер» -
- «Серая мышка» -

22. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность перечисленных тактик карьерного продвижения

- «Золушка» -
- «Дядя Федор»
- «Горный орел»

23. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность перечисленных тактик карьерного

продвижения

- «Спящая красавица», -
- «Илья Муромец» -
- «Емеля» -

24. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность перечисленных тактик карьерного продвижения

- «Серая мышка» -
- «Пластилиновый человечек» -
- «Рак-отшельник» -

25. Охарактеризуйте (с примерами и отсылками к связанным теоретическим категориям) сущность перечисленных тактик карьерного продвижения

- «Горный орел»
- «Король Лев» -
- «Бульдозер»/ «кукушка»/ «акула»/ «удав»/ «волк в овечьей шкуре»

Задания 3 типа

1. Вспомните как соотносятся уровни развития личной карьеры и изменение ресурсов личности и заполните правый столбец.

УРОВНИ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОЙ КАРЬЕРЫ	ИЗМЕНЕНИЯ РЕСУРСОВ ЛИЧНОСТИ
1.Уровень. Изменения в знаниях	
2.Уровень. Изменения в мотивации	
3.Уровень. Изменения в личном поведении	
4.Уровень. Изменения в отношениях с окружающими	

2. Вспомните сущность перечисленных компетенций, определите характер их влияния на личную карьеру. Заполните пустые столбцы таблицы.

Виды компетенций	Содержание	Влияние на личную карьеру
Общие		
Личностные		
Социально-психологические		
Психофизиологическое		
профессиональные		
Физические		
особые		

3. Придумайте и запишите не менее трех объективных и не менее трех субъективных факторов, которые могут быть ограничителями успеха,

ресурсами для реализации личной карьеры и возможностями, приобретаемыми в случае успеха в личной карьере.

Ограничители успеха		Ресурсы		Мои новые возможности	
Субъективные	Объективные	Субъективные	Объективные	Субъективные	Объективные

4. Определите по характеристикам тип карьеры и заполните первый столбец

Тип карьеры	Показатели сравнения			
	Скорость продвижения	Последовательность занимаемых должностей	Перспективная ориентация	Ценностно-смысловые ориентации продвижения
	Очень высокая.	Пропуск значительного числа ступеней.	Дальнейшее продвижение.	Различные.
	Достаточно высокая.	Пропуск 2 должностных уровней.	Различная.	Личные интересы (амбициозность; преданность делу или руководителю; новые впечатления.)
	Средний (определяется способностями и ресурсами человека)	Возможны пропуск 1 ступени или непродолжительное понижение.	Различная.	Различные.
	Определяется способностью к адаптации.	Определяется скоростью адаптации и соответствующими внешними обстоятельствами	Невозможность адаптации ориентирует на борьбу за сохранение занимаемой позиции.	Личные интересы, иногда совмещение с общественными интересами
	Довольно высокая.	Изменение сферы деятельности или организации.	На высшестоящие должности, но в пределах одного класса управления.	Личные интересы.
	Карьера завершена.		На борьбу за удержание должности.	Личные интересы.
	Достаточно высокая	Изменение сферы деятельности или реализация выдающейся идеи.		Различные
	Зависят от процесса развития организации.		На высшестоящие должности.	Совмещение общественных и личных

			интересов.

5. Вспомните возможности развития личной карьеры в соответствии с возрастной периодизацией Ш.Бюлер, заполните крайний столбец таблицы

Возраст	Содержание возрастного периода	Возможности карьерного развития
До 16-20 лет	Нет семьи, профессии.	
От 16-20 до 25-30 лет	Предварительное самоопределение, выбор супруга	
От 25-30 до 45-50 лет	Зрелость: собственная семья, призвание, постановка конкретных жизненных целей и самореализация	
От 45-50 до 65-70 лет	Стареющий человек переживает трудный возраст душевного кризиса. В конце периода нет ни самоопределения, ни постановки жизненных целей	
После 65-70 лет	Старый человек теряет социальные связи. Бесцельное существование, обращенность к прошлому, пассивное ожидание смерти, самозавершенность	

6. Выделите и охарактеризуйте элементы связанные с самореализацией и элементы, связанные с развитием в структуре личной карьеры, раскройте их роль, заполните таблицу

Элементы самореализации	Роль в структуре ЛК	Элементы развития	Роль в структуре ЛК

7. Проведите сравнительный анализ двух видов целей, приведите по 3 примера целей каждого вида, заполните пустующие ячейки таблицы.

Виды целей	Характеристики	Влияние на ЛК	Примеры
Цели жизни			
Цели деятельности			

8. Охарактеризуйте каждый из видов установок. Придумайте по три примера для каждого вида, связанных с профессиональной деятельностью. Заполните два правых столбца таблицы.

ВИДЫ УСТАНОВОК	ХАРАКТЕРИСТИКА УСТАНОВОК	ПРИМЕРЫ УСТАНОВОК
СМЫСЛОВЫЕ		
ЦЕЛЕВЫЕ		
ОПЕРАЦИОННЫЕ		

9. Вспомните типы карьер и заполните правую часть таблицы.

Классификационные признаки	Классификация карьер по соответствующему признаку
<i>1. По отношению к организации:</i>	
<i>2. По отношению к месту в организационной иерархии:</i>	
<i>3. По признаку профессии, специальности</i>	
<i>4. По признаку времени пребывания на каждой ступени:</i>	

10. Вспомните возможности развития личной карьеры в соответствии с возрастной периодизацией В.Ф. Моргуна, заполните правый столбец

Возраст	Психологическое содержание возрастного периода	Содержание этапа развития личной карьеры
Юность (18-23 года)	Личностное и профессиональное самоопределение	
Молодость (24-30 лет)	Выработка индивидуальности, осознание нереальности юношеских мечтаний. Более конкретные представления о будущей жизни. Семья, переход к «оседлости». Специализация в выбранной профессии	
Переход к расцвету (около 30 лет)	Кризис, если недостаточно благополучно прошла эпоха самоопределения	
Расцвет (31-40 лет)	Время высокой работоспособности и отдачи. Время самосовершенствования.	
Переход к зрелости (около 40 лет)	Кризис, возможность личностных сдвигов.	
Зрелость (40-55 лет)	Вершина жизненного пути личности. Достижение профессионального мастерства.	
Кризис 50-55 лет	Осознание возрастных перестроек, начала физиологического старения, постановке новых целей	
Пожилой возраст (55-75 лет)	Продолжение творческой активности, передача накопленного жизненного опыта, общение.	

11. Вспомните, как соотносятся принципы А.С. Суворова и принципы управления карьерой, и заполните правую часть таблицы.

«Суворовские» принципы управления личной карьерой

Принципы А.В. Суворова	Принципы управления личной карьерой
Деятельность есть величайшее из всех достоинств.	

Принципы А.В. Суворова	Принципы управления карьерой
Побеждает тот, кто меньше себя жалеет.	
Ученье свет, а не ученье - тьма. Необходимо непрерывное образование себя с помощью чтения.	
Ближайшая к действию цель лучше дальней.	
Время драгоценнее всего. Стоянием города не берут.	
Смотри на дело в целом.	
Ноша службы легка, когда дружно поднимают ее многие.	

12. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 4 года. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

13. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 8 лет. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

14. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 15 лет. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

15. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 25 лет. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

16. Сформулируйте цели карьерного продвижения для сотрудника в возрасте 25 лет.

17. Сформулируйте цели карьерного продвижения для сотрудника в возрасте 40 лет.

18. Сформулируйте цели карьерного продвижения для сотрудника в возрасте 50 лет.

19. Определите, при каких ведущих мотиваторах карьерное продвижение сотрудника будет успешным в условиях корпоративной организации.

20. Определите, при каких ведущих мотиваторах карьерное продвижение сотрудника будет успешным в условиях индивидуалистской организации.

21. Раскройте особенности организационно-психологических условий, благоприятных для карьерного роста сотрудника, ориентированного на профессиональное совершенствование.

22. Составьте план карьерного роста для сотрудника, ориентированного на профессиональную компетентность. Выделите оптимальные критерии карьерного успеха.

23. Составьте план карьерного роста для сотрудника,

ориентированного на автономию (независимость). Выделите оптимальные критерии карьерного успеха.

24. Составьте план карьерного роста для сотрудника, ориентированного на стабильность. Выделите оптимальные критерии карьерного успеха.

25. Составьте план карьерного роста для сотрудника, ориентированного на предпринимательство. Выделите оптимальные критерии карьерного успеха.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очно-заочная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	16
X. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	19

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Теория менеджмента» ориентировано на получение обучающимися знаний о менеджменте как отрасли науки и сфере профессиональной деятельности по управлению хозяйственными организациями. Объектом изучения в дисциплине является менеджмент как отрасль науки и сфера профессиональной деятельности по управлению хозяйственными организациями. Предметом изучения является совокупность базовых научных положений и наиболее общих практических методов менеджмента и теории организации.

Наряду с появлением новых форм и инструментов управления, сохраняется преемственность теоретических основ и большинства практических методов, разработанных в разные годы в разных странах мира. Поэтому профессиональное овладение практикой менеджмента в наши дни невозможно без глубокого и всестороннего изучения его теоретических основ.

Дисциплина «Теория менеджмента» формирует систему базовых представлений о содержании, специфике, принципах и инструментах профессиональной управленческой деятельности, а также развивает основные практические умения в сфере управления организациями.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в базовую часть Блока 1 учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся базовых представлений о содержании профессиональной управленческой деятельности и развитие основных практических умений в сфере общего менеджмента и теории организации.

Задачи дисциплины:

- изучение исторических предпосылок возникновения управленческой мысли и раскрытие сущности и содержания идей основных научных школ управления;
- раскрытие сущности и содержания основных понятий и категорий менеджмента и теории организации;
- освоение методологических основ менеджмента и теории организации;
- развитие первичных практических умений в сфере профессиональной управленческой и организационной деятельности;
- обеспечение возможности самостоятельного освоения методов и

инструментов профессиональной управленческой и организационной деятельности.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1	ОПК-1.1 Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	экономические законы и категории; функции экономики; экономические блага, и их классификации, экономические ресурсы, факторы общественного производства; теории спроса и предложения; экономика фирмы; методы оценки активов и источников финансирования организации, методы оценки эффективности их использования; функции финансов; экономический и финансовый механизм функционирования организаций; материальные, трудовые и финансовые ресурсы организаций. Основные понятия теории менеджмента; основные факторы внутренней и внешней среды организации; назначение и сущность	классифицировать должностные позиции менеджеров по уровням управления в организации; обосновывать мотивы поведения сотрудников с использованием положений теории мотивации; анализировать эффективность лидерства в различных организационных ситуациях; анализировать достоинства и недостатки типовых организационных структур в зависимости от вида экономической деятельности и других характеристик предприятия; классифицировать организационные коммуникации и направления коммуникационных потоков в организации.	разработки плана деятельности структурного подразделения организации; разработки контрольного мероприятия для структурного подразделения организации; разработки типовой должностной инструкции работникам структурного подразделения организации; анализа и оценки эффективности организационных коммуникаций на основе критериев качества организационной информации; диагностики организационной культуры предприятия.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

			стратегического анализа; основы отраслевого конкурентного анализа;			
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ОПК-3	ОПК-3.3. Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	основные функции (планирование, организация, мотивация, контроль, координация) методы и виды менеджмента; понятия внутренней и внешней среды организации; основные виды организационных полномочий; типовые организационные структуры управления; понятия: коммуникация, информация, сообщение; SMCR-модель сообщения; принципы организационных коммуникаций и направления коммуникационных потоков в организации; понятие, цель и формы деловой коммуникации; понятия и формы власти и влияния; понятия: лидерство и лидер; основные модели лидерства; понятие, элементы и функции организационной культуры; модель организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна; основы диагностики организационной культуры	осуществлять диагностику и оптимизацию организационной культуры для повышения эффективности кооперации с коллегами и работы на общий результат	организации и координации взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Понятие менеджмента	5	2								10	Эссе / 20
Тема 2. Организация как объект управления	5		6							10	Практикум по решению задач / 10
Тема 3. Организационные коммуникации	5		6							10	Практикум по решению задач / 10
Тема 4. Управленческие решения	5		6							10	Практикум по решению задач / 10
Тема 5. Мотивация персонала	6		6							10	Практикум по решению задач / 10
Тема 6. Лидерство в организации	6		6							9	Практикум по решению задач / 10
Тема 7. Организационная культура	6		6							9	
Всего:	38	2	36							68	100 (70 ТКУ+30 ПА)
Контроль, час	36										Экзамен (30)
Объем дисциплины (в академических часах)	180										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие менеджмента

Организация. Управление. Персонал. Менеджмент. Менеджер. Основные функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация. Уровни управления организацией. Управление персоналом. Основные методы менеджмента. Основные виды менеджмента. Отраслевые и функциональные особенности менеджмента. Основные концепции менеджмента.

Тема 2. Организация как объект управления

Организация как объект управления. Фирма как субъект хозяйственной деятельности. Основные экономические характеристики хозяйственной деятельности фирмы. Внутренняя среда организации. Основные виды организационных полномочий. Типовые организационные структуры управления. Понятие вида экономической деятельности. Основные формы собственности организаций. Коммерческие и некоммерческие организации. Основные организационно-правовые формы. Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации: понятие и основные модели.

Тема 3. Организационные коммуникации

Коммуникация. Информация. Сообщение. SMCR-модель сообщения. Организационные коммуникации. Критерии качества организационной информации. Направления коммуникационных потоков в организации. Деловая коммуникация. Цель деловой коммуникации. Формы деловой коммуникации.

Тема 4. Управленческие решения

Управленческое решение. Классификация управленческих решений. Алгоритм разработки рационального управленческого решения. Модель принятия решения В. Врума, Ф. Йеттона, А. Яго. Основные методы коллективной разработки управленческих решений: мозговой штурм, метод Дельфи.

Тема 5. Мотивация персонала

Основные понятия теории мотивации: потребность, вознаграждение, мотивация, стимулирование. Основные положения теорий: иерархии потребностей (А. Маслоу), двухфакторной (Ф. Герцберга), ожидания (В. Врума), справедливости (С. Адамса). Теория трудовой мотивации (В. Герчикова).

Тема 6. Лидерство в организации

Власть и влияние. Формы власти и влияния менеджера. Лидерство. Лидер. Личностная, поведенческая и ситуационная модели лидерства. Модели

лидерства: Р. Блейка и Д. Моутон, Ф. Фидлера, И. Адизеса.

Тема 7. Организационная культура

Организационная культура. Элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Модель организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна. Основы диагностики организационной культуры. Опросник OSAI.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, практикумы по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая

в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по написанию эссе

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена студентом и согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Тема не должна инициировать изложение лишь определений понятий, ее цель – побуждать к размышлению. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Построение эссе – это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств.

Процесс написания эссе разбивается на несколько стадий: обдумывание, планирование, написание, проверка, правка.

Планирование – определение цели, основных идей, источников

информации, сроков окончания и представления работы. Цель должна определять действия. Идеи, как и цели, могут быть конкретными и общими, более абстрактными. Мысли, чувства, взгляды и представления могут быть выражены в форме аналогий, ассоциации, предположений, рассуждений, суждений, аргументов, доводов и т.д.

Рекомендуемая структура эссе:

1. Титульный лист (заполняется по единой форме).

2. Введение – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

3. Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому большое значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию и анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

4. Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение.

Качество эссе зависит от трех взаимосвязанных составляющих, таких как:

- исходный материал, который будет использован (учебник, конспекты лекций, дополнительная литература, записи результатов дискуссий, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме);

- качество обработки имеющегося исходного материала (его организация, аргументация и доводы);

- аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в эссе проблемами).

Общие требования к качеству эссе оцениваются по следующим критериям:

- знание и понимание теоретического материала;
- анализ и оценка информации;
- построение суждений;
- оформление работы.

Требования к оформлению эссе:

а) листы А4, книжная ориентация;

б) все поля – 20 мм;

г) шрифт основного текста – Times New Roman, 14, обычный,

выравнивание – по ширине;

д) шрифт заголовка – Times New Roman, 14, полужирный, выравнивание – по центру;

е) шрифт подзаголовков – Times New Roman, 14, полужирный, выравнивание – по ширине;

е) междустрочный интервал – полуторный;

ж) общий объем эссе – 3-4 стр.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;

- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Главная задача обучаемого при составлении конспекта состоит в последовательном и четком изложении собственных мыслей, возникающих при работе с учебником и дополнительными источниками.

При составлении конспектов обучаемым рекомендуется:

1. В соответствии с методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы (см. табл. ниже) определить наименования изучаемой темы и дидактической единицы дисциплины и подготовить рекомендуемое учебно-методическое обеспечение.

2. Внимательно прочитать рекомендуемые главы и параграфы учебника, и разделы дополнительных источников (учебников, книг, статей и т.п.).

3. Определить объект, предмет, цель и ожидаемые результаты изучения данной дидактической единицы, ее главное содержание, основные идеи, понятия и закономерности. Выделить основные взаимосвязи частей материала.

4. Записать наименование изучаемой темы и дидактической единицы (учебного вопроса) дисциплины. Составить опорный план изучения материала (три-пять пунктов) с указанием ссылок на основные и дополнительные источники информации.

5. Кратко (в форме тезисов) записать основные мысли, идеи, положения и определения изучаемой дидактической единицы, сохраняя логическую взаимосвязь между ними, при необходимости дополняя текст схемами, графиками и т.п.

6. При необходимости, записать собственные мысли и особое мнение относительно изучаемой темы (дидактической единицы), теории, тезиса и др.

7. Сформулировать мысли о практическом значении изучаемого материала в профессиональной деятельности менеджера и способах применения полученных знаний.

8. Записать общий вывод.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

**Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках
изучения дисциплины**

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Понятие менеджмента</i>	Персонал. Управление персоналом. Отраслевые и функциональные особенности менеджмента. Основные концепции менеджмента.	Работа с литературой и Интернет-источниками. Составление конспекта. Написание эссе	Литература по теме.	Эссе
<i>Тема 2. Организация как объект управления</i>	Фирма как субъект хозяйственной деятельности. Понятие вида экономической деятельности. Основные формы собственности организаций. Коммерческие и некоммерческие организации. Внешняя среда организации.	Работа с литературой и Интернет-источниками. Составление конспекта. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература по теме.	Практикум по решению задач
<i>Тема 3. Организационные коммуникации</i>	Сообщение. SMCR-модель сообщения. Критерии качества организационной информации. Цель деловой коммуникации. Формы деловой коммуникации.	Работа с литературой и Интернет-источниками. Составление конспекта. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература по теме.	Практикум по решению задач
<i>Тема 4. Управленческие решения</i>	Модель принятия решения В. Врума, Ф. Йеттона, А. Яго.	Работа с литературой и Интернет-источниками. Составление конспекта. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература по теме.	Практикум по решению задач
<i>Тема 5.</i>	Теория трудовой	Работа с	Литература по	Практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Мотивация персонала	мотивации (В. Герчикова).	литературой и Интернет-источниками. Составление конспекта. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	теме.	по решению задач
Тема 6. Лидерство в организации	Личностная, поведенческая и ситуационная модели лидерства.	Работа с литературой и Интернет-источниками. Составление конспекта. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература по теме.	Практикум по решению задач
Тема 7. Организационная культура	Функции организационной культуры. ОпросникOCAI.	Работа с литературой и Интернет-источниками. Составление конспекта. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература по теме.	Практикум по решению задач

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Михненко П. А. Теория менеджмента: учебник / П. А. Михненко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИТ-пресс, 2019. – 520 с.

Дополнительная литература:

1. Дорофеева Л.И. Менеджмент : учебник / Дорофеева Л.И.. —Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 514 с. — ISBN 978-5-4497-3446-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/142245.html>

2. Николаева Т.П. Финансы предприятий : учебное пособие / Николаева Т.П. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 207 с. — ISBN 978-5-374-00408-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/11115.html>
3. Маслова Е.Л. Менеджмент : учебник для бакалавров / Маслова Е.Л. — Москва : Дашков и К, 2024. — 332 с. — ISBN 978-5-394-05584-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144184.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 19.12.2016)	http://www.consultant.ru
2.	Сайт «Корпоративный менеджмент».	www.cfin.ru
3.	Официальный сайт Microsoft.	http://www.microsoft.com
4.	Официальный сайт Ассоциации российских банков.	http://www.arb.ru
5.	Официальный сайт группы «ГАЗ».	http://gazgroup.ru/
6.	Официальный сайт ГУП «Мосгортранс».	http://www.mosgortrans.ru
7.	Официальный сайт ПАО «Аэрофлот».	http://www.aeroflot.ru
8.	Официальный сайт ПАО «Компания «Сухой»	http://www.sukhoi.org
9.	Официальный сайт ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»	http://www.mmk.ru
10.	Официальный сайт группы «РусГидро»	http://www.rushydro.ru
11.	Официальный сайт Союза журналистов России.	http://www.ruj.ru
12.	Официальный сайт фонда «Подари жизнь».	http://www.podari-zhizn.ru

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Эссе.	20-18 – тема полностью раскрыта; продемонстрировано понимание темы; высокая степень самостоятельности работы (отсутствие заимствований); корректность использования фактических данных и владение терминологией; корректность выводов. 17-8 – тема раскрыта не полностью; продемонстрировано понимание темы; средняя степень самостоятельности работы (наличие заимствований); некоторые данные использованы некорректно; удовлетворительное владение терминологией; корректность выводов. 7-0 – тема не раскрыта (раскрыта частично); нет полного понимания темы; наличие большого числа заимствований (полное заимствование); данные использованы некорректно; отсутствие профессиональных терминов; отсутствие (некорректность) выводов.
2	Практикум по решению задач.	20-18 – задача решена полностью и корректно; использованы все необходимые методики и инструменты; сделан полный вывод с использованием профессиональной терминологии. 17-8 – задача решена полностью, но с незначительными ошибками; использованы не все необходимые методики и инструменты; сделан недостаточно полный вывод. 7-0 – задача решена не полностью или не решена; допущены критические ошибки; не использованы необходимые методики и инструменты; не сделан вывод или вывод не соответствует результатам решения задачи.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости
Примерные темы эссе***

1. Основные идеи и практическое значение книги Фредерика Тейлора «Принципы научного менеджмента».
2. Роль Генри Форда в становлении методов школы научного менеджмента.
3. Биография и научно-практическое наследие Гаррингтона Эмерсона.
4. Биография и научно-практическое наследие Анри Файоля.
5. Основные идеи и практическое значение книги А. Файоля «Общее и промышленное управление»
6. Биография и научно-практическое наследие Альфреда Слоана мл.
7. Вклад Дугласа Мак-Грегора в теорию и практику менеджмента.
8. Основные идеи теории «Z» Уильяма Оучи и их практическое значение для современного менеджмента.
9. Биография и научно-практическое наследие Честера Бернарда.
10. Биография и научно-практическое наследие Александра Богданова (Малиновского).
11. Роль российских ученых и практиков в становлении науки об управлении в России и мире.
12. Вклад П. Друкера в теорию и практику менеджмента.
13. Развитие гуманитарного подхода к управлению в трудах Николая Андреевича Витке.
14. Современный этап развития науки о менеджменте в России.

Типовые практикумы по решению задач

Практикум по решению задач № 1

Практикум по решению задач «Организация как объект управления»

Обучаемым предлагается продемонстрировать владение навыками организации и координации взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации. Для этого необходимо:

1. Выбрать в качестве примера современную российскую компанию (допускается условный пример) и кратко описать ее: вид экономической деятельности, отрасль, миссию, территориальное размещение, примерную численность персонала и т.п.
2. Дать формулировку целей управления данной организации.
2. Определить элементы внутренней среды организации:
 - субъект управления (руководитель, менеджер, координатор);
 - объект управления (организация, подразделения, сотрудники);
 - прямая и обратная связи.
3. Перечислить основные элементы внешней среды непосредственного окружения.
4. Привести примеры показателей эффективности управления данной организацией.
5. Охарактеризовать состав, структуру и особенности персонала.

Практикум по решению задач № 2

Практикум по решению задач «Деловые коммуникации»

Обучаемым предлагается продемонстрировать владение навыками организации и координации взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации. Для этого необходимо:

1. Выбрать в качестве примера современную российскую компанию (допускается условный пример) и кратко описать ее: вид экономической деятельности, отрасль, миссию, территориальное размещение, примерную численность персонала и т.п.
2. Рассмотреть основные виды и характеристики деловых коммуникаций в выбранной организации
3. Дать характеристику формальным и неформальным коммуникациям в данной организации.
4. Представить обратную связь коммуникационного процесса и сформулируйте ее роль.
5. Описать возможные коммуникативные барьеры и предложить способы их преодоления.

Практикум по решению задач № 3

Практикум по решению задач «Разработка рационального управленческого решения»

Обучаемым предлагается продемонстрировать умение применять модель принятия решения в практике управления персоналом. Для этого необходимо:

1. Выбрать в качестве примера предприятие и кратко описать:
 - вид экономической деятельности;
 - организационную структуру;
 - основные подразделения;
 - размер предприятия и т.п.
2. Сформулировать цель деятельности предприятия на один год, указав основные целевые показатели.
3. Разработать рациональное управленческое решение, направленное на достижение поставленной цели:
 - а) диагностика проблемы – развернутое описание цели деятельности и условия ее достижения;
 - б) описание ограничений, накладываемых на способы достижения поставленной цели;
 - в) обоснование критерия эффективности достижения поставленной цели (экономический показатель);
 - г) определение вариантов решения (не менее трех);
 - д) оценка (сравнение) вариантов по критерию эффективности, в рамках ограничений, накладываемых на способы достижения поставленной цели;
 - е) формулировка окончательного варианта решения.
4. Предложить вариант формального представления сформированного

управленческого решения (документ) и доведения его до сотрудников. Описать способы распределения и делегирования полномочий, с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Практикум по решению задач № 4

Практикум по решению задач «Использование основных теорий мотивации для решения управленческих задач»

Обучаемым предлагается продемонстрировать умение применять теоретические положения моделей мотивации в практике управления персоналом. Для этого необходимо:

1. Выбрать в качестве примера современную российскую компанию (допускается условный пример).
2. Описать первичный, средний и высший уровень управления данной организации.
3. Выбрать примеры должностей менеджеров, принадлежащих каждому из трех указанных уровней.
4. Для практического применения выберите одну наиболее подходящую теорию мотивации: иерархии потребностей (А. Маслоу), двухфакторной (Ф. Герцберга), ожидания (В. Врума), справедливости (С. Адамса), трудовой мотивации (В. Герчикова). Обоснуйте сделанный выбор.
5. Используя выбранную теорию разработать мероприятия для мотивации менеджеров первичного, среднего и высшего уровней управления организацией выбранных в пункте 3.

Практикум по решению задач № 5

Практикум по решению задач «Анализ модели лидерства директора предприятия»

Обучаемым предлагается продемонстрировать владение навыками организации и координации взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации. Для этого необходимо:

1. Прочитать текст «Модель лидерства директора предприятия «Электрон» из раздела «Контрольные вопросы и задания» Главы 10 учебника.
2. Используя модель Ф. Фидлера, оценить ситуацию и предложить стиль лидерства, который следует избрать директору на данном этапе развития предприятия для обеспечения максимальной эффективности управления и групповой динамики на предприятии (см. образец оформления).

1. Взаимоотношения между директором и подчиненными	
2. Структура задачи	
3. Должностные полномочия директора (сила его влияния)	
Номер ситуации	
Стиль лидерства	

3. Предположить РАЕI-код лидерства директора предприятия по модели И. Адизеса. Объяснить предположение.

4. Предположить, как изменится со временем стиль лидерства директора предприятия для поддержания высокой эффективности управления и групповой динамики на предприятии (по моделям Ф. Фидлера и И. Адизеса). Объяснить предположение.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в первом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины.	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-10; 2 вопрос: 0-10; 3 вопрос: 0-10. Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА 90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. 70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Ход решения задачи правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена частично. Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задача не решена

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Понятие и сущность менеджмента
2. Содержание и взаимосвязь основных функций менеджмента.
3. Роли, задачи и компетенции менеджеров на различных уровнях управления.
4. Понятие управленческого решения. Классификация управленческих решений по способам разработки.
5. Сущность и виды планирования деятельности организации. Требования, предъявляемые к целям организации.
6. Базовые типы организационных структур управления и их

особенности. Линейная ОСУ.

7. Понятие мотивации. Основные положения теории иерархии потребностей А. Маслоу и ее практическая значимость .

8. Понятие мотивации. Основные положения двухфакторной теории Ф. Герцберга и ее практическая значимость.

9. Понятие мотивации. Основные положения теории ожидания В. Врума и ее практическая значимость.

10. Понятие мотивации. Основные положения теории справедливости С. Адамса и ее практическая значимость.

11. Понятие мотивации. Основные положения теории трудовой мотивации В. И. Герчикова и ее практическая значимость.

12. Сущность и виды управленческого контроля. Принципы эффективного контроля.

13. Понятие лидерства. Личностный подход. Основные положения теории черт и ее практическая значимость.

14. Понятие лидерства. Ситуационный подход. Основные положения теории Ф. Фидлера и ее практическая значимость.

15. Системный подход к менеджменту: авторы, годы становления, основные идеи, вклад в современный менеджмент.

16. Методы коллективной разработки управленческих решений. Метод «мозгового штурма».

17. Методы коллективной разработки управленческих решений. Метод Дельфи.

18. Методы коллективной разработки управленческих решений. Метод В.Врума Ф.Йеттона.

19. Властные полномочия менеджера. Формы власти и влияния.

20. Понятие баланса власти в организации.

21. Понятие и сущность организационной культуры. Классификация организационных культур.

22. Понятие и сущность организационной культуры. Функции организационной культуры.

23. Организационно-правовые формы российских компаний.

24. Коммерческие организации.

25. Некоммерческие организации.

26. Групповые организационные формы.

27. Понятие жизненного цикла организации. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса.

Задания 2-го типа

1. Какую организацию порождают слабые социальные связи в сочетании со слабыми экономическими? С чем это связано?

2. Объясните, какое значение для организации имеют такие элементы ее организационной культуры: герои, ритуалы и церемонии, поверья и убеждения. Приведите примеры.

3. Что такое эффективность организации и чем она определяется? Как и чем можно описать позицию организации в пространстве ее возможных состояний?

4. Сформулируйте конкретные примеры применения следующих методов исследования данной организации: лонгитюдное наблюдение; эксперимент; анализ; исторический метод.

5. Какие, из перечисленных ниже организаций, в соответствии Гражданским Кодексом Российской Федерации, относятся к коммерческим: федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования (университет); негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования (университет); ОАО «Газпром»; РАО РЖД (ОАО «Российские железные дороги»); производственный кооператив «Трилогия».

6. Объясните смысл РАЕI-кода организации на стадиях ее развития в соответствии с моделью И. Адизеса.

7. Сравните модели организационного развития Л. Грейнера и И. Адизеса по следующим характеристикам: 1) завершенность модели; 2) наличие «оптимальной точки» развития; 3) детализация стадий; 5) возможность и удобство применения для анализа стадий жизненного цикла современных организаций. Сделайте собственные комментарии и выводы.

8. Объясните причины, побуждающие людей вступать в неформальные отношения внутри формальных организаций?

9. Какими преимуществами перед другими конфигурациями обладают адхократические организационные структуры?

10. Что представляет собой оперативная интеграция подразделений при осуществлении организационных изменений?

11. Почему организации называют социально-экономическими системами?

12. Приведите пример описывающий возникновение неформальной организации внутри коллектива коммерческого предприятия. Объясните цели, мотивы, действия лидеров.

13. Перечислите и объясните причины, побуждающие людей вступать неформальные отношения внутри формальных организаций.

14. Перечислите и объясните социально-психологические особенности неформальных организаций.

15. Объясните взаимосвязь понятий: структура организационной системы и состояние организационной системы.

16. Проиллюстрируйте примером процесс последовательного изменения состояния организации как системы.

17. Проиллюстрируйте примерами различные переходные процессы, возникающие в реальных организациях.

18. Перечислите и объясните главные принципы управления корпоративной организацией.

19. Сравните между собой хозяйственные товарищества и хозяйственные

общества. Укажите сходства и различия этих организационно-правовых форм.

20. Объясните сущность и приведите примеры вертикальной и горизонтальной интеграции при создании групповых организационных форм.

21. Обоснуйте взаимосвязь всех известных вам системных законов организации.

22. Объясните, как в практике менеджмента может применяться понимание сущности основных системных законов организации.

23. Объясните цель, сущность и приведите пример процедуры организационного проектирования.

24. Приведите примеры двух различных организаций (по виду деятельности, отраслям и т.п.). Объясните сходства и различия их организационных конфигураций по Г. Минцбергу.

25. Проиллюстрируйте примером роль и значение таких элементов организационной культуры, как герой, легенда и традиции.

Задания 3-го типа

Задание 1.

Сформулируйте конкретный пример, иллюстрирующий организационную деятельность менеджера. Укажите цель деятельности, ресурсы, условия, состав исполнителей, их квалификацию и т.п.

Подробно опишите характер и особенности:

а) распределения задач, ресурсов, полномочий и ответственности между исполнителями;

б) требуемого взаимодействия исполнителей в процессе достижения поставленной цели.

Приведите варианты отклонения процесса решения задачи от организационного плана. Сформулируйте предложения по восстановлению или улучшению процесса организации работы.

Задание 2.

Организация – открытая система.

Приведите пример организации (компании, предприятия). Укажите ее название, сферу деятельности, выпускаемый продукт (услугу), размер организации (примерную численность персонала), возраст организации. Перечислите и кратко опишите основные элементы внешней среды организации (поставщиков, партнеров, клиентов, контрольные органы и т.п.).

Нарисуйте схему организации, как открытой системы и укажите:

а) элементы и их связи;

б) входы и выходы системы;

в) элементы внешней среды и их влияние на организацию.

Объясните, почему рассматриваемую организацию можно назвать преобразователем входных ресурсов в выходные?

Задание 3.

Выберите в качестве примера одну из российских компаний, использующих групповую организационную форму (финансово-

промышленная группа, холдинг, концерн и др.).

Объясните: а) сферу деятельности и специфику компании; б) структуру компании; в) преимущества групповой организационной формы; г) особенности управления компанией, имеющей такую групповую организационную форму.

Задание 4 (типовое)*

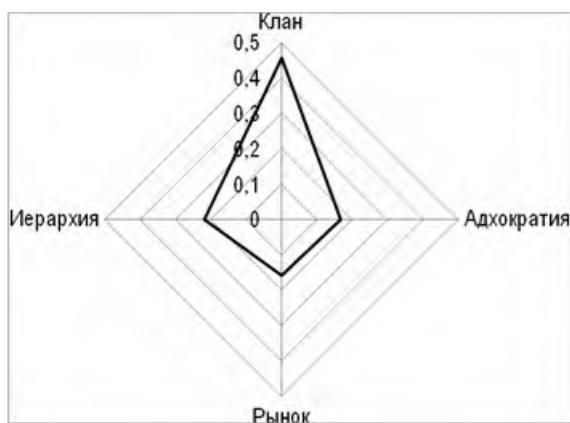
Изучите приведенный координационный профиль. Дайте характеристику организации имеющей такой координационный профиль. Приведите примеры таких организаций.



* Предлагаются различные варианты координационных профилей.

Задание 5 (типовое)*

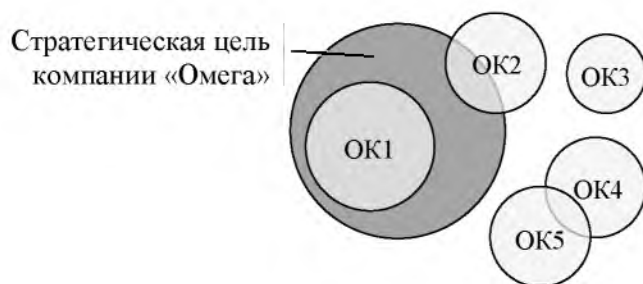
Организационная культура компании имеет следующий профиль. Охарактеризуйте такую организационную культуру. Приведите пример компании.



Предлагаются различные варианты профилей организационной культуры.

Задание 6

Изучите следующий рисунок:



где ОК1...ОК5 – организационные культуры различных подразделений компании «Омега».

Опираясь на эту иллюстрацию, опишите особенности организационной культуры компании «Омега».

Задание 7 (типовое)*

Какому типу организационной конфигурации (по Г. Минцбергу) соответствует приведенная схема? Охарактеризуйте такую организационную структуру. Приведите примеры.



* Приводятся различные типы организационных конфигураций.

Задание 8.

На какие особенности существования и развития организации указывает следующий частный случай формулы закона самосохранения? Приведите примеры таких организаций.

Задание 10

Прочитайте кейс «Горьковский автомобильный завод». Выпишите все системные элементы организации, укажите характер их взаимной связи и взаимного влияния.

Горьковский автомобильный завод

Горьковский автомобильный завод, ключевое предприятие «Группы ГАЗ», выпускает легкие и среднетоннажные коммерческие автомобили (микроавтобусы, фургоны и фургоны-комби, шасси, бортовые автомобили). На базе автомобилей ГАЗ изготавливается свыше 300 видов спецтехники: автомобили скорой медицинской помощи, школьные автобусы, автоцистерны, самосвалы, эвакуаторы, автолавки, лаборатории, инкассаторские автомобили, спецтранспорт для силовых структур и др. Самые популярные автомобильные бренды завода – «ГАЗель», «Соболь», «Валдай» и «Садко».

Предприятие является лидером в России по производству легких коммерческих автомобилей, занимая около 50% рынка в этом сегменте. Горьковский автозавод имеет разветвленную сервисно-сбытовую сеть, в которую входит более 100 центров продаж автомобилей и более 170 центров сервисного обслуживания, а также около 1,2 тысяч точек продаж автокомплектов.

Важным направлением развития компании является сотрудничество с ведущими мировыми автопроизводителями – компаниями Volkswagen, General Motors и Daimler. Подписанные соглашения предполагают организацию производства легковых автомобилей Škoda Octavia, Škoda Yeti, Volkswagen Jetta, Chevrolet Aveo и коммерческих автомобилей Mercedes-Benz Sprinter на мощностях Горьковского автозавода. Кроме того, ГАЗ развивает сотрудничество с иностранными производителями автокомпонентов: в частности, создано совместное предприятие с международным производителем систем выпуска отработанных газов Bosal, а также подписан меморандум о взаимопонимании по созданию совместного предприятия со шведской компанией Bulten, специализирующейся на выпуске деталей крепежа. Совместные проекты с ведущими международными автопроизводителями позволят модернизировать мощности предприятия и обеспечить обучение персонала лучшим стандартам мировой автоиндустрии.

Задание 11

Выберите в качестве примера одну из российских компаний, использующих групповую организационную форму (финансово-промышленная группа, холдинг, концерн и др.). Напишите эссе, отражающее:

- а) сферу деятельности и специфику компании;
- б) структуру компании;
- в) преимущества групповой организационной формы;
- г) особенности управления компанией, имеющей такую групповую организационную форму.

Задание 12.

Прочитайте описание ситуации.

Менеджмент компании «Ультра-Си», занимающейся производством пластиковых окон, уделяет большое внимание сбору информации о рынках сбыта продукции, конкурентах и тенденциях своей отрасли.

К настоящему моменту времени в компании собрана объемная коллекция рекламных листовок и проспектов компаний-конкурентов, данных о продажах, отчетов о прошедших событиях, текстовых и видео-файлов с профильных выставок и т.п. Большой объем хранимых данных относится к информации «на всякий случай», ценность которой пока не очевидна. «Ультра-Си» тратит немалые деньги на сбор этой информации, ее хранение и перепроверку. Иногда компания прибегает к т.н. «сомнительным» способам получения информации о конкурентах.

Тем не менее, наличие больших объемов информации не приводит пока

к повышению эффективности работы компании (снижению издержек, повышению качества продукции, увеличению объемов продаж и т.п.).

Решение проблем руководство видит в наращивании объемов «полезной» информации, увеличивая штат сотрудников, отвечающих за поиск информации и оставляя неизменным (в количестве двух человек) штат аналитиков-референтов, обрабатывающих данные.

1. Объясните, что приводит к описанному поведению менеджмента компании «Ультра-Си».

2. Предложите свой вариант решения проблемы и увеличения эффективности компании.

Задание 13.

Прочитайте кейс «Корпорация Microsoft». Охарактеризуйте тип и особенности организационной структуры компании.

Корпорация Microsoft

Корпорация Microsoft, основанная в 1975 году, сегодня является одним из лидеров в разработке программного обеспечения, предоставлении услуг и проектировании интернет-технологий для персональных компьютеров и серверов.

Корпорация Microsoft разрабатывает и выпускает широкий спектр программных продуктов. В их число входят настольные и сетевые операционные системы, серверные приложения для клиент-серверных сред, настольные бизнес-приложения и офисные приложения для пользователей, интерактивные программы и игры, средства для работы в сети интернет и инструменты разработки. Кроме того, Microsoft предлагает интерактивные (online) услуги, издает книги по компьютерной тематике, производит периферийное оборудование для компьютеров, занимается исследовательской деятельностью и разработкой новых компьютерных технологий. Продукты Microsoft продаются более чем в 80 странах мира, переведены более чем на 45 языков и совместимы с большинством платформ персональных компьютеров.

Организационная структура компании Microsoft не имеет ярко-выраженной вертикали, а скорее походит на сложное переплетение команд и проектов. Корпорация успешно направляет и интегрирует деятельность людей, работающих в различных подразделениях над многими проектами для решения проблем, встающих перед всей компанией. Компанией руководит совет директоров из десяти человек. Для рассмотрения различных вопросов существует пять комитетов: аудиторский, компенсационный, финансовый и антикризисный, а также комитет управления и выдвижения.

На сегодняшний день Microsoft имеет офисы более чем в 90 странах, разделенных на 6 регионов: Северная и Латинская Америка, Европа, Ближний Восток и Африка, Япония, Тихоокеанская Азия, Китай.

Задание 14.

Прочитайте мини-кейс «Организационная культура компании Microsoft». Постройте профиль организационной культуры, отражающий, на ваш взгляд, особенности культуры компании Microsoft. Объясните ваши

предположения и выводы.

Организационная культура компании Microsoft

Миссия компании Microsoft: «Дать возможность людям и компаниям всего мира полностью реализовать свой потенциал».

Основными целями компании являются:

- всестороннее взаимодействие с потребителями;
- глобальный всесторонний подход к решению задач;
- достижение совершенства во всём, что делает компания;
- надежные информационные системы.

Основные ценности, накопленные компанией за 34 года истории, сформулированы так:

- прямота и честность;
- приверженность партнерам, заказчикам и создаваемым технологиям;
- открытость и уважение к другим;
- нацеленность на развитие;
- готовность браться за большие задачи и доводить их до конца;
- самокритичность и учет различных точек зрения;
- стремление к самосовершенствованию;
- соблюдение взятых на себя обязательств перед потребителями, акционерами, партнерами и коллегами.

Бизнес культура компании Microsoft построена вокруг разработчиков программного обеспечения. В компании также действует принцип «dogfooding» означающий, что перед выпуском новых продуктов в продажу они тестируются внутри компании.

Корпорация Microsoft знаменита своими методами подбора новых сотрудников – кандидату предлагается пройти серию очень интересных, сложных тестов и собеседований. Подобный принцип был перенят многими другими компаниями.

Задание 15.

Определите тип организационной культуры корпорации IBM, проявляющейся в следующих принципах:

- передача специалистам максимально необходимого набора полномочий (власти) для выполнения возложенных на них функций;
- привлечение к работе специалистов высокого класса с достаточно независимым и самостоятельным складом мышления; доверие к отдельному работнику компании со стороны менеджеров;
- создание со стороны администрации приоритета доверия и поддержки специалистов над контролем их деятельности;
- разделение на ячейки, функционирование каждой из которых может автономно обеспечиваться одним человеком;
- постоянное проведение структурных изменений; регулярное проведение опросов;
- развитие коллективных методов решения проблем;

– материальное стимулирование, основанное как на показателях индивидуальной деятельности, так и на результатах работы организации в целом;

– проведение политики гарантированной занятости;

– стимулирование личной инициативы работников при решении общих задач и постоянство правил поведения в фирме;

– планирование карьеры, при котором подбор менеджеров на новые или освободившиеся должности происходит из числа работников компании.

Постройте профиль организационной культуры корпорации IBM.

Задание 16.

Прочитайте следующую цитату:

«Не могу я у вас работать, – с такими словами увольнялся из российского офиса *Coca-Cola* "перекупленный" у *Pepsi Co* менеджер, пробыв на новом месте несколько месяцев. – Здесь все "красное", а я привык думать "по-синему"».

Как вы думаете, что имел в виду менеджер? Объясните его слова, опираясь на материал главы «Организационная культура».

Задание 17.

Прочитайте кейс «История компании Nestle: 1996-2007». Проведите анализ деятельности компании, используя в качестве инструментов системные законы организации:

а) каким образом менеджмент компании учитывал действие закона необходимого разнообразия?

б) можно ли сделать вывод о проявлении в деятельности компании Nestle закона синергии? В чем состоял и за счет чего проявился синергетический эффект?

в) какими фактами можно подтвердить обеспечение условий самосохранения организации?

г) перечислите наиболее характерные признаки развития компании Nestle на рассматриваемом этапе;

д) действия, каких еще законов и принципов организации можно отследить в приведенном кейсе?

История компании Nestle: 1996-2007

Первая половина 1990-х годов стала для Nestle благоприятным периодом, в связи с продолжающимися процессами интеграции на мировом рынке и ликвидацией многих торговых барьеров. Открытие новых рынков Центральной и Восточной Европы, а также Китая, вместе с общей тенденцией к либерализации прямых иностранных инвестиций стало хорошим предзнаменованием для компании с таким широким спектром деятельности.

Сегодня можно с уверенностью сказать, что в новое тысячелетие Nestle вошла безоговорочным лидером пищевой промышленности: корпорации принадлежат более 480 фабрик и производств в 87 странах мира. Ежегодный объем продаж группы компаний, входящих в состав Nestle, составляет более

98 миллиардов швейцарских франков.

С 1996 года усиление консолидации группы Nestle нашло подтверждение в приобретении итальянского концерна по производству минеральной воды San Pellegrino (1997 г.) и британской фирмы Spillers Petfoods (1998 г.). Тогда же было принято решение продать торговую марку Findus, чтобы сосредоточиться на более высокодоходном секторе замороженных продуктов (1999 г.). Приобретение Spillers Petfoods укрепило позиции Nestle на европейском рынке кормов для домашних животных, на который компания вышла еще в 1985 г. после покупки компании Carnation и ее торговой марки FRISKIES®.

Решение Nestle о закрытии своих предприятий по производству молотого кофе в США (Hills Bros, MJB, Chase & Sanborn) позволило компании сконцентрировать свои усилия на продвижении нового ассортиментного ряда элитного NESCAFE®, производство которого началось на Западном Побережье в сентябре 1999 года.

31 августа 2007 года компания Nestle завершила сделку по приобретению компании Gerber, известного американского производителя детского питания. В процессе интегрирования активов Gerber в бизнес Nestle, штат компании в ближайшее время будет пополнен 4,5 тыс. сотрудниками Gerber, которые обладают уникальным ноу-хау и огромным опытом.

Покупка компании Gerber – серьезный шаг на пути трансформации Nestle в ведущую мировую компанию в области производства продуктов питания, правильного питания и здорового образа жизни. Это приобретение сделает Nestle лидирующей компанией на рынке детского питания в США и в мире, а подразделение Nestle Nutrition – мировым лидером в этом секторе.

В истории найдется мало примеров, когда таким крупным корпорациям как Nestle удавалось сохранять на протяжении многих десятилетий лидирующие позиции вне зависимости от условий и перемен на мировом рынке. Залогом успеха Nestle стали основополагающие принципы деятельности, которым компания следует с момента ее создания и по сегодняшний день. Компания и дальше планирует расширять ассортимент своей продукции, разрабатывая новые и совершенствуя уже существующие продукты и торговые марки. Nestle всегда будет придерживаться сбалансированной политики в освоении новых территорий и расширении производства. Долгосрочные обязательства и потенциальные возможности никогда не будут принесены в жертву гонке за краткосрочной прибылью. Приоритетами деятельности компании всегда будут производство самых лучших и высококачественных продуктов для людей, вне зависимости от того, где они находятся, а также соответствие производимых продуктов потребностям человека с момента рождения и в течение всей его жизни.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Экономическая теория»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. СРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Экономическая теория» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Экономическая теория выступает в качестве теоретической базы всей системы экономических дисциплин, как отраслевых, так и функциональных. Потому дисциплина «Экономическая теория» дает возможность создать определенный теоретический фундамент для изучения прикладных экономических курсов. Без знания фундаментальных основ функционирования экономических систем невозможно освоить теорию и практику управления на различных уровнях.

Развернувшийся процесс инновационного реформирования экономики России объективно требует совершенствования подготовки специалистов в области финансов и кредита, которые овладели всем комплексом знаний экономических закономерностей и способны правильно оценить сущность происходящих явления и процессов, выявить тенденции в их развитии. Все это предъявляет новые требования к дисциплине «Экономическая теория». Современная экономическая теория строится на синтезе традиционных, классических и современных концепциях. Программа дисциплины отражает современный уровень экономической науки. В ней учтены требования, предъявляемые к экономистам высшей квалификации в современных условиях. Особое внимание уделено проблемам российской экономики и отечественной экономической мысли

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в базовую часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Экономическая теория» заключается в формировании экономического мышления у студентов как основы принятия рациональных хозяйственных решений, в формировании прочных теоретических знаний и практических навыков в экономической сфере.

Задачи изучения дисциплины:

- изложить современные концепции в области экономической теории и научить студентов использовать знание источников экономических теорий при принятии оптимальных решений на различных уровнях хозяйствования;
- привить навыки самостоятельной оценки экономических явлений с позиции рационализации хозяйственных процессов;
- научить использовать методы, способы и показатели экономического анализа для оценки и прогнозирования состояния экономики и собственного бизнеса.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1	ОПК-1.2. Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	базовые принципы функционирования экономики, основные понятия, категории и инструменты микро- и макроэкономики; базовые микро- и макроэкономические экономические модели, законы и тенденции, действующие на уровне национальной экономики	выявлять экономические проблемы при анализе конкретных ситуаций на микро- и макроуровне, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты в рамках профессиональной деятельности	формулирование сущности, причин и путей решения экономических проблем на микро- и макроуровне при анализе конкретных проблем для решения управленческих задач	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2	ОПК-2.1. Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Законы развития экономических систем для трактовки основных экономических процессов, основные вопросы экономической теории, теорию производства для принятия обоснованных экономических решений	использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; использовать программный интерфейс Microsoft Office для подготовки практического материала.	анализа; навыками интерпретации полученных результатов;	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-2.2. Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	способы сбора информации для принятия управленческих решений; методы анализа информации при принятии управленческих решений	Осуществлять поиск информации, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;	Элементами методологии экономического исследования; навыками обобщать, систематизировать полученные результаты	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Предмет и метод экономической теории. Введение в микроэкономику	1		1	1						3	Практикум по решению задач/3
Тема 2. Основы теории спроса и предложения	1		1	1						3	Ситуационный практикум/3
Тема 3. Поведение потребителя и потребительский выбор	1		1	1						3	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 4. Фирма как особый экономический агент. Альтернативные цели фирмы	1		1	1						3	Реферат /3
Тема 5. Издержки и результаты производства фирмы	1		1	1						3	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 6. Модели рыночных структур. Поведение фирмы совершенного конкурента	1		1	1						3	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 7. Монополия	1		1	1						3	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 8. Олигополия и монополистическая конкуренция	1		1	1						3	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 9. Рынки факторов производства: рынок труда, капитала и земли	1		1	1						3	
Тема 10. «Провалы рынка». Внешние эффекты. Общественные блага.	1		1	1						3	

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 11. Введение в макроэкономику	1		1	1						3	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 12. Основные макроэкономические показатели	1		1	1						3	
Тема 13. Общее макроэкономическое равновесие: модель совокупного спроса и совокупного предложения. Модель равновесия «доходы – расходы»	1		1	1						3	Практикум по решению задач/3
Тема 14. Денежный рынок. Равновесие на денежном рынке	1		1	1						2	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 15. Макроэкономическая нестабильность. Безработица и инфляция	1		1	1						2	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 16. Бюджетно-налоговая политика государства	1		1	1						2	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 17. Денежно - кредитная политика государства.	1		1	1						2	Практикум по решению задач/3 Ситуационный практикум/3
Тема 18. Экономический рост	1		1	1						2	Реферат /3
Тема 19. Макроэкономическое равновесие в открытой	1		1	1						2	

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
ЭКОНОМИКЕ											
Всего:	19		19	19						51	100 (75 ТКУ+25 ПА)
Контроль, час	36										Экзамен (25)
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Предмет и метод экономической теории. Введение в микроэкономику

Предмет и методы экономической теории. Функции экономической теории. Экономические законы, модели и категории. Методы экономического исследования. Предельные величины. Микро- и макроэкономический анализ. Структура экономической теории. Экономика как наука и как хозяйство.

Краткосрочный и долгосрочный периоды в экономическом анализе. Экономические агенты (рыночные и нерыночные).

Экономические ресурсы: природные, капитальные, трудовые, информационные. Относительная ограниченность экономических ресурсов. Экономические интересы. Экономические блага и их классификация. Полные и частичные взаимодополняемость и взаимозамещение благ. Кругооборот благ и доходов.

Общественное воспроизводство и его фазы: производство, распределение, обмен и потребление. Экономические ограничения: граница производственных возможностей.

Рыночная экономика и её характерные черты. Рынок: сущность, объекты, субъекты, структура. Рыночный механизм. Преимущества и ограниченность рыночного механизма.

Тема 2. Основы теории спроса и предложения.

Понятие спроса и предложения, величины спроса и величины предложения. Причины и факторы изменчивости спроса и предложения.

Законы спроса и предложения. Результаты взаимодействия спроса и предложения. Рыночное равновесие. Равновесная цена. Дефицит. Перепроизводство.

Координация спроса и предложения в процессе их изменения. Излишки потребителя и производителя. Понятие, виды и показатели эластичности. Эластичность спроса по цене и по доходу, перекрестная эластичность, эластичность предложения по цене. Точечная и дуговая эластичность. Взаимосвязь эластичности и общей выручки. Практическое значение показателей эластичности.

Тема 3. Поведение потребителя и потребительский выбор.

Причины и факторы, обуславливающие поведение потребителя. Полезность экономического блага, общая и предельная полезность. Максимизация полезности как целевая функция потребления. Бюджетные ограничения и бюджетная линия. Кривые безразличия. Свойства кривой безразличия. Предельная норма замещения. Кривые «доход-потребление», «цена-потребление». Оптимальный потребительский выбор и равновесие потребителя.

Эффекты индивидуального спроса и потребительские риски. Эффекты

дохода и замещения. Эффект Гиффена. Эффект Веблена. Эффект сноба. Эффект присоединения к большинству.

Проблемы и способы оценки состояния потребительских рынков в России.

Тема 4. Фирма как особый экономический агент. Альтернативные цели фирмы.

Понятие фирмы как организационной формы предпринимательства и участника микроэкономических рынков. Основные концепции фирмы. Классификация фирм: по размеру, по форме собственности, по юридической форме, по типу внутренней структуры управления. Внутренняя и внешняя среда фирмы. Соотношение фирмы и предприятия. Микроэкономическая мотивация поведения фирмы. Экономические и неэкономические цели фирмы. Ограничения деятельности фирмы: технологические, финансовые, со стороны государства и со стороны конкурентов.

Фирмы как организаторы. Плюсы и минусы масштабов деятельности фирмы. Неопределенность внешней и внутренней среды фирмы.

Тема 5. Издержки и результаты производства фирмы

Производство, производственная функция. Трансформационные и транзакционные издержки. Факторы и издержки производства. Понятие альтернативных издержек. Явные и неявные издержки. Постоянные и переменные издержки. Средние и предельные издержки. Амортизация. Издержки в краткосрочном и долгосрочном периодах. Кривые предельных и средних издержек. Минимизация издержек.

Деятельность фирмы в долгосрочном периоде. Отдача от масштаба производства: снижающаяся, повышающаяся, неизменная. Метод изокост-изоквант.

Продукт производственной деятельности фирмы: предельный, средний и общий продуктов. Взаимосвязь кривых общего, предельного и среднего продуктов.

Доходы фирмы: валовые и чистые доходы (выручка). Понятие прибыли: бухгалтерская и экономическая прибыль. Способы максимизации прибыли в краткосрочном и долгосрочном периодах. Методы максимизации прибыли. Валовые выручка и издержки.

Показатели эффективности деятельности фирмы. Неопределенность: технологическая, внутренней и внешней среды. Риски.

Тема 6. Модели рыночных структур. Поведение фирмы совершенного конкурента

Рыночные структуры: сущность, виды, критерии разграничения. Причины образования несовершенных рынков и конкурентов.

Фирма как совершенный конкурент. Спрос, предложение, цена, доход и прибыль в условиях чистой конкуренции. Издержки и прибыль конкурентной фирмы в краткосрочном и в долгосрочном периодах. Состояние равновесия

фирмы совершенного конкурента в краткосрочном и в долгосрочном периодах.

Специфика экономической эффективности в условиях совершенной конкуренции.

Тема 7. Монополия.

Понятие монополии, характерные черты монополии, виды монополии: простая, чистая и естественная монополия. Издержки, цены, доход, предложение и спрос в условиях чистой монополии. Правила максимизации прибыли и минимизации убытков чистым монополистом. Ценовая дискриминация. Общественные издержки монопольной власти. Х-неэффективность. Индекс монопольной власти А.П. Лернера. Индекс Герфиндаля – Хиршмана. Специфика экономической эффективности в условиях монополии.

Виды монополии в российской экономике. Специфика российского антимонопольного законодательства и проблемы его совершенствования.

Тема 8. Олигополия и монополистическая конкуренция

Понятие и основные черты олигополии. Виды олигополии. Издержки, цены, предложение и спрос в условиях олигополии. Дуополия Курно. Модель ломаной кривой спроса. Модель тайного ценового соглашения. Модель ценового лидерства. Модель цены «издержки плюс». Специфика экономической эффективности в условиях олигополии.

Монополистическая конкуренция - сущность и элементы. Издержки, цены, предложение и спрос в условиях монополистической конкуренции. Особенности равновесия в долгосрочном периоде для монополистической конкуренции. Ценовая дискриминация.

Специфика экономической эффективности в условиях монополистической конкуренции. Барьеры входа и выхода в отрасли.

Тема 9. Рынки факторов производства: рынок труда, капитала и земли

Понятие и виды рынков факторов производства. Спрос на ресурсы. Факторы, воздействующие на ресурсный спрос.

Спрос на труд и предложение труда в условиях совершенного и несовершенного рынка труда. Несовершенные рынки труда и их особенности. Равновесие спроса и предложения труда на монопольном рынке продукции. Рынок труда с монопсонической властью. Источники монопсонической власти, монопольная власть на рынке труда. Источники монопольной власти. Двусторонняя монополия на рынке труда.

Теории, модели и практика формирования заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, определяющие уровень заработной платы. Влияние профсоюзов, государства и безработицы на определение уровня заработной платы.

Рынок капитала, спрос и предложение на денежный капитал и

процентная ставка. Фиктивный капитал и рынок ценных бумаг. Основной и оборотный капитал. Амортизация основного капитала и ее норма. Ссудный капитал и его специфика. Инвестиции: понятие, назначение, виды - чистые, валовые и политика ускоренной амортизации. Инвестиции, фактор времени и дисконтирование. Текущая дисконтируемая стоимость, ставка процента и фактор времени.

Специфика земельных отношений и рынка земли. Плодородие земли: естественное и экономическое. Экономическая и земельная рента. Источник, причины и условия существования земельной ренты. Земельная рента и ее виды. Арендная плата и рента. Цена земли и других природных ресурсов как капитализированная рента. Рынок земли, спрос и предложение на землю и другие природные ресурсы.

Тема 10. «Провалы рынка». Внешние эффекты. Общественные блага.

Понятие внешних эффектов. Положительные и отрицательные внешние эффекты. Причины возникновения внешних эффектов. Частная, внешняя и общественная выгода. Интернационализация внешних эффектов: корректирующие налоги и субсидии. Теорема Коуза. Применение теории внешних эффектов. Административные и экономические меры регулирования внешних издержек и выгод.

Общественные блага и принципы их классификации. Характеристика чистых общественных благ: свойства неисключаемости и неизбирательности в потреблении. Чистые частные блага. Блага совместного потребления (общие блага), коллективные блага, перегружаемые общественные блага, клубные блага. Особенности спроса на общественные блага. Эффективный объем общественного блага. Проблема «безбилетника». Возможности рынка и государства в предоставлении общественных благ.

Выбор в условиях неопределенности. Оппортунистическое поведение. Рынки с асимметричной информацией. Спекуляция и ее роль в экономике.

Тема 11. Введение в макроэкономику.

Предмет и объект макроэкономики. Основные макроэкономические проблемы. Методы макроэкономического анализа. Агрегирование и моделирование. Макроэкономическая политика как основа регулирования макроэкономических процессов. Инструменты макроэкономической политики. Особенности макроэкономической политики в условиях российской экономики.

Макроэкономический кругооборот и воспроизводство экономических благ. Потоки ресурсов и запасов. Проблемы макроэкономического равновесия. Макроэкономические модели. Классификация макроэкономических моделей. Классификация показателей, используемых в макроэкономических моделях.

Тема 12. Основные макроэкономические показатели.

Система национальных счетов (СНС) как макроэкономическая модель

экономического оборота. Понятие об основных категориях системы. Основные принципы построения системы национальных счетов. Классификация экономических агентов по секторам экономики.

Валовый внутренний продукт (ВВП) (производство, распределение и потребление).

Валовая добавленная стоимость и валовой внутренний продукт (ВВП). Методы исчисления ВВП и их связь со счетами системы.

Отражение первичных и вторичных доходов в СНС. Валовой национальный доход (ВНД). Соотношение экономических показателей в СНС.

Показатели системы – основа оценки уровня благосостояния общества. Недостатки показателя ВВП для оценки уровня жизни населения. Чистое экономическое благосостояние. Номинальный и реальный ВВП. Понятие дефлятора. Индекс цен.

Показатели процентной ставки. Социальные макроэкономические показатели.

Тема 13. Общее макроэкономическое равновесие: модель совокупного спроса и совокупного предложения. Модель равновесия «доходы – расходы»

Понятие макроэкономического равновесия. Виды равновесия. Совокупный спрос, факторы его определяющие. Кривая совокупного спроса. Совокупное предложение. Факторы его определяющие. Кейнсианская и классическая трактовка совокупного предложения.

Равновесие совокупного спроса и совокупного предложения (модель AD-AS). Равновесный и потенциальный ВВП. Изменения совокупного спроса и совокупного предложения и их последствия. Шоки спроса и предложения. Эффект «храповика».

Классическая трактовка равновесия товарного рынка. Основные абстракции, применяемые в модели «доходы – расходы».

Личный располагаемый доход. Конечное потребление, сбережения и инвестиции (валовых и чистых) как составные части совокупного спроса. Функции потребления, сбережения и инвестиций. Средняя и предельная склонность к потреблению и сбережению.

Графическая иллюстрация модели «доходы – расходы». Теория мультипликатора. Виды мультипликаторов. Мультипликатор автономных расходов. Инфляционный и рецессионный разрыв.

Тема 14. Денежный рынок. Равновесие на денежном рынке.

Денежный рынок в макроэкономике. Деньги, их сущность и современные функции. Виды денег. Предложение денег. Факторы, определяющие предложение денег. Денежные агрегаты и их виды. Денежная масса и денежная база. Структура денежного обращения. Участники денежного рынка. Модели денежного обращения.

Спрос на деньги: сущность, виды, факторы. Количественная теория

денег. Модель предложения денег. Банковский и денежный мультипликаторы и их макроэкономическое значение. Равновесие на денежном рынке.

Тема 15. Макроэкономическая нестабильность. Безработица и инфляция.

Цикличность экономического развития и экономические кризисы.

Основные характеристики цикла и кризиса. Причины циклов и их фазы. Описание цикла. Вершина (пик, бум), сжатие (рецессия, спад), дно (депрессия), оживление (расширение). Стагфляция. Причины, определяющие цикличность экономического развития. Виды циклов.

Технологические уклады. Виды кризисов. Воздействие государства на экономический цикл и кризисы. Методы и результаты сглаживания циклических колебаний основных макропоказателей. Содержание и виды стабилизаторов государственного регулирования экономических циклов.

Понятие инфляции. Измерение инфляции. Источники инфляции. Виды инфляции. Инфляция спроса и предложения. Ожидаемая инфляция. Непредвиденная инфляция. Инфляционные ожидания. Инфляционная спираль. Стагфляция. Сеньораж. Темпы инфляции. Гиперинфляция. Социально-экономические последствия инфляции. Антиинфляционная политика государства.

Безработица. Сущность и причины. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, технологическая. Инфляция и безработица. Закон Оукена. Роль активных мер государства по регулированию рынка труда.

Кривая Филлипса в краткосрочном периоде. Обоснование наклона кривой Филлипса и причины ее сдвигов. Кривая Филлипса в долгосрочном периоде.

Тема 16. Бюджетно-налоговая политика государства

Сущность и цели бюджетно-налоговой политики. Налоговая система и ее эффективность. Налоги и их виды. Налоговые методы регулирования экономики. Налоговый мультипликатор. Эффект Лаффера.

Государственные финансы. Государственный бюджет: структура и функции. Бюджетный федерализм. Мультипликатор сбалансированного бюджета. Бюджетный профицит. Бюджетный дефицит. Источники финансирования дефицита федерального бюджета. Государственный долг: внутренний и внешний. Положительные и отрицательные последствия государственного долга. Пропорциональный налог. Прямые и косвенные налоги. Чистые налоги.

Дискреционная и недискреционная политика фискальная политика. Встроенные стабилизаторы. Экспансионистская и рестриктивная политика государства.

Тема 17. Денежно - кредитная политика государства.

Сущность денежно-кредитной политики государства. Методы и

инструменты денежно-кредитной политики государства. Нормативы обязательных резервов, учетная ставка (ставки рефинансирования). Денежный мультипликатор. Операции государства на открытом рынке. Монетаристские инструменты денежной политики. Кейнсианский взгляд на проблему денежных регуляторов. Кредитная экспансия и кредитная рестрикция: политика «дешёвых» и «дорогих» денег. Стимулирующая и сдерживающая кредитно-денежная политика. Жесткая и гибкая монетарная политика.

Способы оценки эффективности денежных регуляторов.

Тема 18. Экономический рост.

Понятие экономического роста. Измерение экономического роста. Предпосылки и факторы экономического роста. Типы экономического роста: интенсивный, экстенсивный, смешанный. Факторы экономического роста: прямые и косвенные. Взаимосвязь экономического роста, сбережений и инвестиций.

Измерение экономического роста. Способы количественного и качественного выражения темпов и результатов экономического роста

Основные модели экономического роста. Факторная модель Кобба – Дугласа. Концепция экономического роста Р. Солоу. «Золотое правило накопления». Основные положения модели экономического роста Харрода – Домара. Акселератор-мультипликатор.

Тема 19. Макроэкономическое равновесие в открытой экономике

Мировое хозяйство, его сущность, основные этапы эволюции. Международное разделение труда. Показатели, определяющие экономический потенциал стран и их место в мировой системе хозяйства. Основные формы международных экономических отношений. Открытая экономика: понятие и разновидности. Основные показатели открытой экономики: внешнеторговая квота в ВВП, доля экспорта в объеме производства, доля импорта в потреблении, доля иностранных инвестиций по отношению к внутренним инвестициям. Выгоды свободной торговли. Доводы в пользу протекционизма. Государственное регулирование внешней торговли. Тарифные и нетарифные барьеры. Валюта, её виды и конвертируемость. Эволюция международной валютной системы и её современное состояние. Валютные резервы ЦБ РФ. Дилемма экономической политики в условиях открытой экономики: внутреннее и внешнее равновесие. Глобализация мировой экономики: факторы, направления, этапы, проблемы.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся

по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении

ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления

(конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выносятся таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. <i>Предмет и метод экономической теории. Введение в микроэкономику</i>	Предмет и методы экономической теории. Функции экономической теории. Экономические законы, модели и категории. Методы экономического исследования. Предельные величины. Микро- и макроэкономический анализ. Структура экономической теории. Экономика как наука и как хозяйство. Краткосрочный и долгосрочный периоды в экономическом анализе. Экономические агенты (рыночные и нерыночные). Эконом ические ресурсы: природные, капитальные, трудовые, информационные. Относительная ограниченность экономических ресурсов. Экономические интересы. Экономические блага и их классификация. Полные и частичные взаимодополняемость и взаимозамещение благ. Кругооборот благ и доходов. Общественное воспроизводство и его фазы: производство, распределение, обмен и потребление. Экономические ограничения: граница	Работа с литературой В библиотеке и Интернет- источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	производственных возможностей. Рыночная экономика и её характерные черты. Рынок: сущность, объекты, субъекты, структура. Рыночный механизм. Преимущества и ограниченность рыночного механизма.			
<i>Тема 2. Основы теории спроса и предложения</i>	Понятие спроса и предложения, величины спроса и величины предложения. Причины и факторы изменчивости спроса и предложения. Законы спроса и предложения. Результаты взаимодействия спроса и предложения. Рыночное равновесие. Равновесная цена. Дефицит. Перепроизводство. Координация спроса и предложения в процессе их изменения. Излишки потребителя и производителя. Понятие, виды и показатели эластичности. Эластичность спроса по цене и по доходу, перекрестная эластичность, эластичность предложения по цене. Точечная и дуговая эластичность. Взаимосвязь эластичности и общей выручки. Практическое значение показателей эластичности.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Решение задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 3. Поведение потребителя и потребительский выбор</i>	Причины и факторы, обуславливающие поведение потребителя. Полезность экономического блага, общая и предельная полезность. Максимизация полезности как целевая функция потребления. Бюджетные ограничения и бюджетная линия. Кривые безразличия. Свойства кривой безразличия. Предельная норма замещения. Кривые «доход-потребление», «цена-потребление». Оптимальный потребительский выбор и равновесие потребителя. Эффекты индивидуального спроса и потребительские риски. Эффекты дохода и замещения. Эффект Гиффена. Эффект Веблена. Эффект сноба. Эффект присоединения к большинству. Проблемы и способы оценки состояния потребительских рынков в России.	Работа с литературой В библиотеке и Интернет- источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум
<i>Тема 4. Фирма как особый экономический агент. Альтернативные цели фирмы</i>	Понятие фирмы как организационной формы предпринимательства и участника микроэкономических рынков. Основные концепции фирмы. Классификация фирм: по размеру, по форме	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание реферата	Литература по теме	Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	собственности, по юридической форме, по типу внутренней структуры управления. Внутренняя и внешняя среда фирмы. Соотношение фирмы и предприятия. Микроэкономическая мотивация поведения фирмы. Экономические и неэкономические цели фирмы. Ограничения деятельности фирмы: технологические, финансовые, со стороны государства и со стороны конкурентов. Фирмы как организаторы. Плюсы и минусы масштабов деятельности фирмы. Неопределенность внешней и внутренней среды фирмы.			
Тема 5. Издержки и результаты производства фирмы	Производство, производственная функция. Трансформационные и трансакционные издержки. Факторы и издержки производства. Понятие альтернативных издержек. Явные и неявные издержки. Постоянные и переменные издержки. Средние и предельные издержки. Амортизация. Издержки в краткосрочном и долгосрочном периодах. Кривые предельных и средних издержек. Минимизация	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	издержек. Деятельность фирмы в долгосрочном периоде. Отдача от масштаба производства: снижающаяся, повышающаяся, неизменная. Метод изокост-изоквант. Продукт производственной деятельности фирмы: предельный, средний и общий продуктов. Взаимосвязь кривых общего, предельного и среднего продуктов. Доходы фирмы: валовые и чистые доходы (выручка). Понятие прибыли: бухгалтерская и экономическая прибыль. Способы максимизации прибыли в краткосрочном и долгосрочном периодах. Методы максимизации прибыли. Валовые выручка и издержки. Показатели эффективности деятельности фирмы. Неопределенность: технологическая, внутренней и внешней среды. Риски.			
<i>Тема 6. Модели рыночных структур.</i> <i>Поведение фирмы совершенного конкурента</i>	Рыночные структуры: сущность, виды, критерии разграничения. Причины образования несовершенных рынков и конкурентов. Фирма как совершенный конкурент. Спрос, предложение, цена, доход и прибыль в	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	условиях чистой конкуренции. Издержки и прибыль конкурентной фирмы в краткосрочном и в долгосрочном периодах. Состояние равновесия фирмы совершенного конкурента в краткосрочном и в долгосрочном периодах. Специфика экономической эффективности в условиях совершенной конкуренции.			
Тема 7. Монополия	Понятие монополии, характерные черты монополии, виды монополии: простая, чистая и естественная монополия. Издержки, цены, доход, предложение и спрос в условиях чистой монополии. Правила максимизации прибыли и минимизации убытков чистым монополистом. Ценовая дискриминация. Общественные издержки монопольной власти. Х-неэффективность. Индекс монопольной власти А.П. Лернера. Индекс Герфиндаля – Хиршмана. Специфика экономической эффективности в условиях монополии. Виды монополии в российской экономике. Специфика российского	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	антимонопольного законодательства и проблемы его совершенствования.			
<i>Тема 8. Олигополия и монопольстическая конкуренция</i>	Понятие и основные черты олигополии. Виды олигополии. Издержки, цены, предложение и спрос в условиях олигополии. Дуополия Курно. Модель ломаной кривой спроса. Модель тайного ценового соглашения. Модель ценового лидерства. Модель цены «издержки плюс». Специфика экономической эффективности в условиях олигополии. Монопольстическая конкуренция - сущность и элементы. Издержки, цены, предложение и спрос в условиях монопольстической конкуренции. Особенности равновесия в долгосрочном периоде для монопольстической конкуренции. Ценовая дискриминация. Специфика экономической эффективности в условиях монопольстической конкуренции. Барьеры входа и выхода в отрасли.	Работа с литературой В библиотеке и Интернет- источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум
<i>Тема 9. Рынки факторов производства: рынок труда, капитала и земли</i>	Понятие и виды рынков факторов производства. Спрос на ресурсы. Факторы, воздействующие на ресурсный спрос.	Работа с литературой Самостоятельн ое изучение	Литература по теме	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Спрос на труд и предложение труда в условиях совершенного и несовершенного рынка труда. Несовершенные рынки труда и их особенности. Равновесие спроса и предложения труда на монопольном рынке продукции. Рынок труда с монопсонической властью. Источники монопсонической власти, монопольная власть на рынке труда. Источники монопольной власти. Двусторонняя монополия на рынке труда. Теории, модели и практика формирования заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, определяющие уровень заработной платы. Влияние профсоюзов, государства и безработицы на определение уровня заработной платы. Рынок капитала, спрос и предложение на денежный капитал и процентная ставка. Фиктивный капитал и рынок ценных бумаг. Основной и оборотный капитал. Амортизация основного капитала и ее норма. Ссудный капитал и его специфика. Инвестиции: понятие,			

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	назначение, виды - чистые, валовые и политика ускоренной амортизации. Инвестиции, фактор времени и дисконтирование. Текущая дисконтируемая стоимость, ставка процента и фактор времени. Специфика земельных отношений и рынка земли. Плодородие земли: естественное и экономическое. Экономическая и земельная рента. Источник, причины и условия существования земельной ренты. Земельная рента и ее виды. Арендная плата и рента. Цена земли и других природных ресурсов как капитализированная рента. Рынок земли, спрос и предложение на землю и другие природные ресурсы.			
<i>Тема 10. «Провалы рынка». Внешние эффекты. Общественные блага.</i>	Внешние эффекты. Общественные блага. Понятие внешних эффектов. Положительные и отрицательные внешние эффекты. Причины возникновения внешних эффектов. Частная, внешняя и общественная выгода. Интернационализация внешних эффектов: корректирующие налоги и субсидии. Теорема Коуза. Применение теории внешних эффектов.	Работа с литературой Самостоятельное изучение	Литература по теме	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Административные и экономические меры регулирования внешних издержек и выгод. Общественные блага и принципы их классификации. Характеристика чистых общественных благ: свойства неисключаемости и неизбирательности в потреблении. Чистые частные блага. Блага совместного потребления (общие блага), коллективные блага, перегружаемые общественные блага, клубные блага. Особенности спроса на общественные блага. Эффективный объем общественного блага. Проблема «безбилетника». Возможности рынка и государства в предоставлении общественных благ. Выбор в условиях неопределенности. Оппортунистическое поведение. Рынки с асимметричной информацией. Спекуляция и ее роль в экономике.			
Тема 11. Введение в макрэкономiku	Предмет и объект макроэкономики. Основные макроэкономические проблемы. Методы макроэкономического анализа. Агрегирование и моделирование. Макроэкономическая политика как основа регулирования макроэкономических	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	процессов. Инструменты макроэкономической политики. Особенности макроэкономической политики в условиях российской экономики. Макроэкономический кругооборот и воспроизводство экономических благ. Потоки ресурсов и запасов. Проблемы макроэкономического равновесия. Макроэкономические модели. Классификация макроэкономических моделей. Классификация показателей, используемых в макроэкономических моделях.			
<i>Тема 12.</i> <i>Основные макроэкономические показатели</i>	Система национальных счетов (СНС) как макроэкономическая модель экономического оборота. Понятие об основных категориях системы. Основные принципы построения системы национальных счетов. Классификация экономических агентов по секторам экономики. Валовый внутренний продукт (ВВП) (производство, распределение и потребление). Валовая добавленная стоимость и валовой внутренний продукт (ВВП). Методы	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	исчисления ВВП и их связь со счетами системы. Отражение первичных и вторичных доходов в СНС. Валовой национальный доход (ВНД). Соотношение экономических показателей в СНС. Показатели системы – основа оценки уровня благосостояния общества. Недостатки показателя ВВП для оценки уровня жизни населения. Чистое экономическое благосостояние. Номинальный и реальный ВВП. Понятие дефлятора. Индекс цен. Показатели процентной ставки. Социальные макроэкономические показатели.			
<i>Тема 13.</i> <i>Общее макроэкономическое равновесие: модель совокупного спроса и совокупного предложения. Модель равновесия «доходы – расходы»</i>	Понятие макроэкономического равновесия. Виды равновесия. Совокупный спрос, факторы его определяющие. Кривая совокупного спроса. Совокупное предложение. Факторы его определяющие. Кейнсианская и классическая трактовка совокупного предложения. Равновесие совокупного спроса и совокупного предложения (модель AD-AS). Равновесный и потенциальный ВВП. Изменения	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач	Литература по теме	Практикум по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	совокупного спроса и совокупного предложения и их последствия. Шоки спроса и предложения. Эффект «храповика». Классическая трактовка равновесия товарного рынка. Основные абстракции, применяемые в модели «доходы – расходы». Личный располагаемый доход. Конечное потребление, сбережения и инвестиции (валовых и чистых) как составные части совокупного спроса. Функции потребления, сбережения и инвестиций. Средняя и предельная склонность к потреблению и сбережению. Графическая иллюстрация модели «доходы – расходы». Теория мультипликатора. Виды мультипликаторов. Мультипликатор автономных расходов. Инфляционный и рецессионный разрыв.			
Тема 14. Денежный рынок. Равновесие на денежном рынке	Денежный рынок в макроэкономике. Деньги, их сущность и современные функции. Виды денег. Предложение денег. Факторы, определяющие предложение денег. Денежные агрегаты и их виды. Денежная	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	масса и денежная база. Структура денежного обращения. Участники денежного рынка. Модели денежного обращения. Спрос на деньги: сущность, виды, факторы. Количественная теория денег. Модель предложения денег. Банковский и денежный мультипликаторы и их макроэкономическое значение. Равновесие на денежном рынке.			
<i>Тема 15.</i> <i>Макроэкономическая нестабильность. Безработица и инфляция</i>	Цикличность экономического развития и экономические кризисы. Основные характеристики цикла и кризиса. Причины циклов и их фазы. Описание цикла. Вершина (пик, бум), сжатие (рецессия, спад), дно (депрессия), оживление (расширение). Стагфляция. Причины, определяющие цикличность экономического развития. Виды циклов. Технологические уклады. Виды кризисов. Воздействие государства на экономический цикл и кризисы. Методы и результаты сглаживания циклических колебаний основных	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	макропоказателей. Содержание и виды стабилизаторов государственного регулирования экономических циклов. Понятие инфляции. Измерение инфляции. Источники инфляции. Виды инфляции. Инфляция спроса и предложения. Ожидаемая инфляция. Непредвиденная инфляция. Инфляционные ожидания. Инфляционная спираль. Стагфляция. Сеньораж. Темпы инфляции. Гиперинфляция. Социально-экономические последствия инфляции. Антиинфляционная политика государства. Безработица. Сущность и причины. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, технологическая. Инфляция и безработица. Закон Оукена. Роль активных мер государства по регулированию рынка труда. Кривая Филлипса в краткосрочном периоде. Обоснование наклона кривой Филлипса и причины ее сдвигов. Кривая Филлипса в долгосрочном периоде.			

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 16. Бюджетно- налоговая политика государства</i>	Сущность и цели бюджетно-налоговой политики. Налоговая система и ее эффективность. Налоги и их виды. Налоговые методы регулирования экономики. Налоговый мультипликатор. Эффект Лаффера. Государственные финансы. Государственный бюджет: структура и функции. Бюджетный федерализм. Мультипликатор сбалансированного бюджета. Бюджетный профицит. Бюджетный дефицит. Источники финансирования дефицита федерального бюджета. Государственный долг: внутренний и внешний. Положительные и отрицательные последствия государственного долга. Пропорциональный налог. Прямые и косвенные налоги. Чистые налоги. Дискреционная и недискреционная политика фискальная политика. Встроенные стабилизаторы. Экспансионистская и рестриктивная политика государства.	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум
<i>Тема 17. Денежно - кредитная политика</i>	Сущность денежно-кредитной политики государства. Методы и инструменты	Работа с литературой В библиотеке и Интернет-	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>государства.</i>	денежно-кредитной политики государства. Нормативы обязательных резервов, учетная ставка (ставки рефинансирования). Денежный мультипликатор. Операции государства на открытом рынке. Монетаристские инструменты денежной политики. Кейнсианский взгляд на проблему денежных регуляторов. Кредитная экспансия и кредитная рестрикция: политика «дешёвых» и «дорогих» денег Стимулирующая и сдерживающая кредитно-денежная политика. Жесткая и гибкая монетарная политика. Способы оценки эффективности денежных регуляторов.	источниках Подготовка практикуму по решению задач Подготовка к ситуационному практикуму		
<i>Тема 18. Экономический рост</i>	Понятие экономического роста. Измерение экономического роста. Предпосылки и факторы экономического роста. Типы экономического роста: интенсивный, экстенсивный, смешанный. Факторы экономического роста: прямые и косвенные. Взаимосвязь экономического роста, сбережений и инвестиций. Измерение экономического роста.	Работа с литературой В библиотеке и Интернет- источниках Подготовка реферата	Литература по теме	Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Способы количественного и качественного выражения темпов и результатов экономического роста Основные модели экономического роста. Факторная модель Кобба – Дугласа. Концепция экономического роста Р. Солоу. «Золотое правило накопления». Основные положения модели экономического роста Харрода – Домара. Акселератор- мультипликатор.			
<i>Тема 19. Макроэкономическ ое равновесие в открытой экономике</i>	Мировое хозяйство, его сущность, основные этапы эволюции. Международное разделение труда. Показатели, определяющие экономический потенциал стран и их место в мировой системе хозяйства. Основные формы международных экономических отношений. Открытая экономика: понятие и разновидности. Основные показатели открытой экономики: внешнеторговая квота в ВВП, доля экспорта в объеме производства, доля импорта в потреблении, доля иностранных инвестиций по отношению к внутренним инвестициям. Выгоды свободной торговли.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание реферата	Литература по теме	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Доводы в пользу протекционизма. е внешней торговли. Тарифные и нетарифные барьеры. Валюта, её виды и конвертируемость. Эволюция международной валютной системы и её современное состояние. Валютные резервы ЦБ РФ. Дилемма экономической политики в условиях открытой экономики: внутреннее и внешнее равновесие. Глобализация мировой экономики: факторы, направления, этапы, проблемы			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Бозо Н.В. Макроэкономика : учебник / Бозо Н.В.. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2022. — 128 с.— ISBN 978-5-7782-4580-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126564.html>
2. Купрещенко, Н. П. Экономическая теория : учебник для вузов / Н. П. Купрещенко. — Москва : Дашков и К, 2025. — 413 с. — ISBN 978-5-394-06023-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/150208.html>
3. Максимова, В. Ф. Микроэкономика : учебник / В. Ф. Максимова. — 8-е изд. — Москва : Университет «Синергия», 2020. — 468 с. — ISBN 978-5-4257-0400-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101346.html>

Дополнительная литература:

1. Макроэкономика / К.А. Белокрылов [и др.].. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 329 с. — ISBN 978-5-9275-3821-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121873.html>
2. Елисеев А.С. Экономика : учебник для бакалавров / Елисеев А.С.. — Москва : Дашков и К, 2024. — 528 с. — ISBN 978-5-394-05590-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144198.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
<i>Сайты государственных органов и исследовательских организаций</i>		
1.	Министерство экономического развития РФ	http://www.economy.gov.ru/
2.	Министерство финансов РФ	http://www.minfin.ru/ru/
3.	Институт экономики переходного периода	http://www.iet.ru
4.	Бюро экономического анализа	http://www.beafnd.org/
5.	Экономическая Экспертная Группа	http://www.eeg.ru
<i>Основные учебные материалы</i>		
1.	50 лекций по микроэкономике	http://50.economicus.ru
2.	Максимова В.Ф. Микроэкономика: учебник	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571516 (дата обращения: 16.05.2020). — Библиогр.: с. 452. — ISBN 978-5-4257-0400-9. — Текст : электронный.
<i>Статистика</i>		
2.	Федеральная служба государственной статистики	http://www.gks.ru
3.	Russian Economic Trends	http://www.hhs.se/site/ret/ret.htm
4.	Официальная статистика на сервере RBC.ru	http://www.rbc.ru

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);

• ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации

<http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практикум по решению задач	Оценка выполнения блока задач: 3 – задачи выполнены в срок, самостоятельно, решение и ответы правильные; сделаны необходимые выводы; аккуратное оформление; 2 – задачи выполнены в срок, самостоятельно, решение правильное и не все ответы правильные; сделаны частичные выводы; аккуратное оформление; 1 – задачи выполнены в срок, частично самостоятельно, решение не совсем правильное и не все ответы правильные; сделаны частичные выводы; работа оформлена небрежно или не закончена в срок, или выводы не сделаны; 0 – задачи выполнены в срок, несамостоятельно, решение не совсем правильное и не все ответы правильные; выводы не сделаны; работа оформлена небрежно или не закончена в срок.
3.	Ситуационный практикум	Оценка отчета по кейсу: 3 - работа выполнена в срок, самостоятельно, использована требуемая информация, сделаны необходимые выводы, хорошо аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы 2 - работа выполнена в срок, самостоятельно, использована требуемая информация, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы 1 - работа выполнена в срок, в основном самостоятельно, необходимые выводы сделаны частично, слабо аргументированы, даны ответы не на все вопросы 0 – обучающийся подготовил работу несамостоятельно или не завершил в срок, выводы и ответы на вопросы

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		отсутствуют
5.	Реферат	3 – реферат выполнен в соответствии с заявленной темой, грамотное использование экономической терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, приведены необходимые статистические данные, сделаны необходимые выводы и заключение 2 – не всегда корректное оформление работы, некоторое нарушение логических связей в тексте, не вполне грамотное использование экономической терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, частичное использование необходимых статистических данных, сделаны частичные выводы и заключение 1 – не корректное оформление работы, нарушение логических связей в тексте, не вполне грамотное использование экономической терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, использованы устаревшие статистические данные, сделаны частичные выводы и заключение 0 – не совсем корректное оформление, не всегда корректное использование экономической терминологии, статистические данные отсутствуют, сделаны частичные /неверные выводы и заключение// /работа выполнена не самостоятельно

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые ситуационные практикумы:

Микроэкономика.

Рынок жилья. Факторы, влияющие на формирование спроса и предложения

Источник: Мусатов А. Москвичи и нефтяники // Ведомости. 2006. 29 авг.

Санкт-Петербург. Спрос на новые квартиры в Санкт-Петербурге преподнес сюрприз экспертам и строителям, приобретя к началу лета характер ажиотажа. По словам коммерческого директора, *RBI* Михаила Возиянова, с начала года средняя цена 1 кв. м выросла на 80% и уже сейчас приблизилась к 2000 долл.

– Ажиотаж создается самими потребителями, он – результат повышенного спроса, – убежден заместитель директора Центрального агентства недвижимости (ЦАН) Владимир Головань. «Ажиотажный настрой петербургских покупателей подогревается притоком инвесторов из Москвы и северных нефтяных регионов России», – говорит Головань. По его оценке, доля иногородних покупателей выросла с 10–15% в начале года до 30% в его середине и может увеличиться до 50% к концу года. Кроме индивидуальных

инвесторов – чаще всего топ-менеджеров крупных столичных фирм – в последнее время все больше квартир покупают представители компаний для корпоративных нужд. Они берут сразу большие объемы – до 30% квартир в строящемся доме, – рассказывает Головань. – Инвесторы из северных регионов часто приобретают квартиры для своих детей, которые приезжают в Петербург учиться.

«Одним из факторов роста цен стало и вливание в сегмент новостроек банковских денег в виде ипотечных кредитов», – говорит гендиректор Центра развития проектов компании «Петербургская недвижимость» Илья Еременко. По оценке ЦАН, в первом полугодии 2006 г. было выдано чуть менее 3600 ипотечных кредитов. За весь 2005 г. их число составило 4400.

Возиянов считает, что основная причина роста цен не иногородние инвесторы, а сокращение предложения на рынке. По оценке «Петербургской недвижимости», с начала года объем предложения сократился с 3,11 млн до 1,76 млн кв. м. – Ввод новых объектов находился на смехотворно низком уровне – за полугодие были начаты продажи в домах суммарной площадью 280 000 кв. м, тогда как продано за этот период в шесть раз больше, – говорит Еременко.

По оценке президента холдинга «Эталон-ЛенСпецСМУ» Вячеслава Заренкова, предложение сократилось по нескольким причинам. Первой из них он называет изменение процедуры распределения земельных участков, произошедшее еще в 2003–2004 гг. Изменение заключалось в прекращении целевой выдачи девелоперам участков под строительство жилья и одновременном запуске системы открытых аукционов. «Но пригодных для продажи участков под застройку оказалось недостаточно,» – говорит Заренков. Другой причиной он считает принятие Госдумой Федерального закона «Об участии в долевом строительстве многоквартирных домов и иных объектов недвижимости...», который привел к почти годовому спаду строительной активности. «Часть строительных компаний пыталась разработать схемы работы с покупателями в рамках нового закона, другая часть,» – просто решила переждать и свернула инвестиционные проекты, – говорит Заренков.

Вопросы:

1. Как объясняет стремительный рост цен жилья на рынке недвижимости Санкт-Петербурга заместитель директора Центрального агентства недвижимости Владимир Головань? Какие причины называет коммерческий директор RBI Михаил Возиянов? Объяснения подтвердите графиками.

Макроэкономика.

Кейс. Ликвидная ловушка

Кейнсианцы первого поколения в своих трудах полагали, что денежно-кредитная политика теряет свою эффективность в периоды спадов деловых циклов. В начале 30-х годов процентные ставки по краткосрочным ценным бумагам упали до рекордно низких уровней – в некоторых случаях

ниже 1%.

Сторонники кейнсианской теории, анализируя этот случай, рассуждали примерно так: при таких низких нормах процента спекулятивный мотив заставляет индивидов избегать держать в своих портфелях активов облигации, ведь, любое вероятное повышение норм процента приведет к потере значительной части капитала, хранящегося в виде облигаций.

Нежелание приобретать облигации и ценные бумаги означало, что индивиды поглощали любое количество денег, которое могла предложить банковская система, без дальнейшего снижения нормы процента. Кроме того, кейнсианцы считали, что в этом случае уровень инвестиций весьма слабо зависит от изменения нормы процента.

Таким образом, любое не очень существенное изменение нормы процента не окажет заметного воздействия на национальный доход. Такое сочетание экономических обстоятельств и получило название "ликвидной ловушки". Сам Кейнс был далеко не уверен, что экономика США в тридцатые годы попала в "ликвидную ловушку", да и мало кто из экономистов считает, что такие события когда-либо встречались на практике, либо вообще вероятны (Деньги, банковское дело и денежно-кредитная политика /[Долан Эдвин и др.] ;. пер. с англ. В. Лукашевича и др.; под общ. ред. В. Лукашевича.— Л., 1991.— С. 335).

Вопросы:

1. В чем суть «ликвидной ловушки»?

2. Покажите графически данное явление.

Примерная тематика рефератов

Микроэкономика. Тема 4. Фирма: теоретические основы внутренней организации и рыночной деятельности

1. Основные организационно-правовые формы предприятий в российской экономике.
2. Причины и необходимость государственного предпринимательства.
3. Сущность фирмы в экономическом и правовом смысле.
4. Роль транзакционных издержек в организации фирмы.
5. Достоинства и недостатки крупного бизнеса.
6. Проблема низкой эффективности управления приватизированными предприятиями в России.
7. Нестандартные теории фирмы.

Макроэкономика. Тема 19. Макроэкономическое равновесие в открытой экономике

1. Современное мировое хозяйство: понятие; структура, субъекты и тенденции развития.
2. Этапы и особенности формирования и развития мировой экономики.
3. Основные тенденции современного этапа развития мировой экономики.

4. Открытая экономика и международная экономическая безопасность.
5. Международное разделение труда: понятие, основные виды, исторические этапы его развития.
6. Международные экономические отношения: сущность и формы.
7. Международная торговля. Динамика и структура международного обмена.
8. Тарифное регулирование международной торговли.
9. Нетарифное регулирование международной торговли.
10. Протекционизм и свобода торговли в современной мировой экономике.
11. Межгосударственное регулирование мировой торговли. Роль ГАТТ/ВТО.
12. Внешнеторговая политика РФ в условиях экономических санкций 2014г.

Типовые задачи.

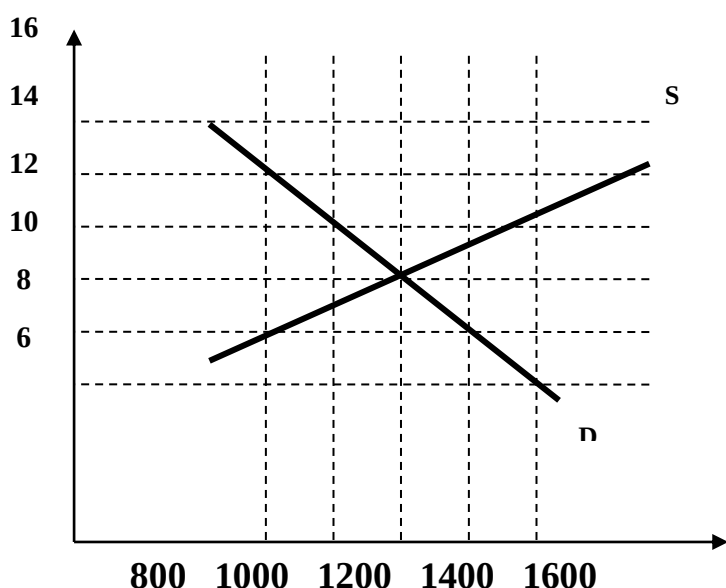
Микроэкономика.

Задача 1.

Государство ввело на социально важный товар субсидию размером в 4 ден. ед. на штуку.

Покажите на графике, как изменится равновесие. Подсчитайте: а) какую сумму субсидии выплатит государство? б) Выделите на графике, какую часть из этой суммы получают конечные потребители.

Р



Задача 2.

Начертите график кривой производственных возможностей предприятий ВПК (ОПК), используя данные таблицы

Вид продукта	Производственные альтернативы				
	А	Б	В	Г	Д
Автомобили (млн. шт.)	0	2	4	6	8
Танки, БТР (тыс. шт.)	30	25	20	10	0

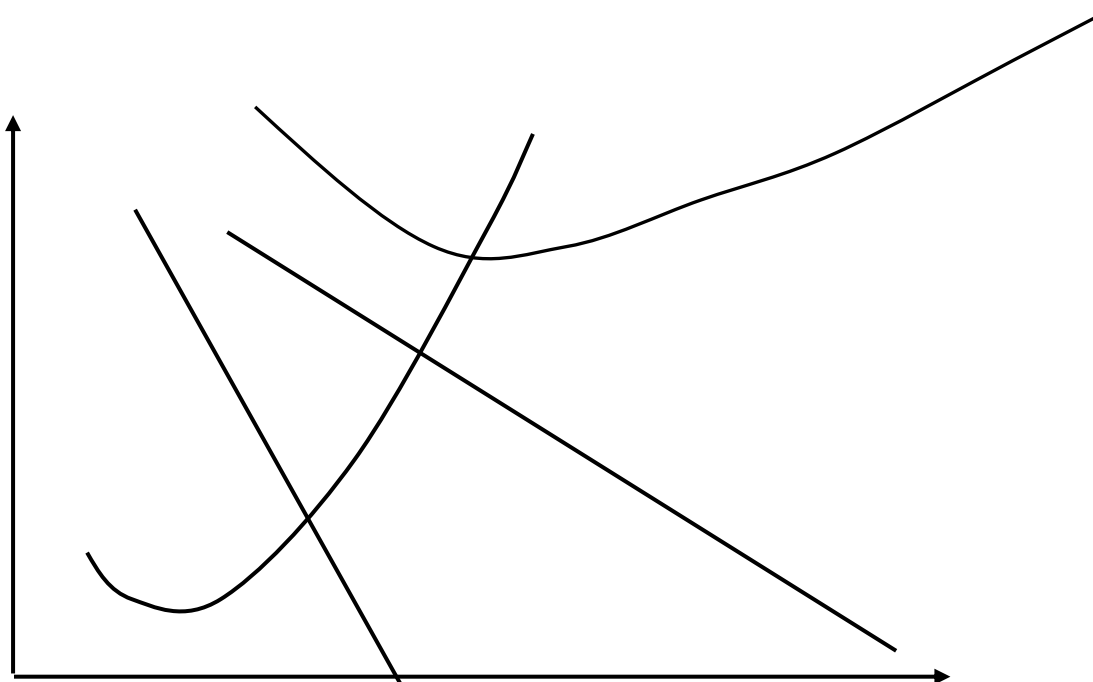
Покажите на графике, как изменится кривая производственных возможностей предприятий ВПК:

а) в результате совершенствования технологий в производстве автомобилей, если технологии в производстве танков и БТР останутся неизменными;

б) при совершенствовании технологий в производстве военной продукции при неизменном уровне технологий в производстве автомобилей.

Задача 3.

- Подпишите названия переменных на прилагаемом графике.
- Какой тип рынка описывает этот рисунок?
- Определите размеры прибыли (или убытка) для фирмы, оптимизирующей объем производства. Покажите их графически.



Задача 4.

Прокомментируйте утверждение: «Увеличение предложения денег и увеличение государственных закупок оказывают одинаковое воздействие на динамику ВВП». Аргументируйте свой ответ.

Макроэкономика.

Задача 1.

Экономика описана следующими данными:

$$C = 20 + 0,8(Y - T + F)$$

$$I = 60$$

$$T = 40$$

$$F = 10$$

$$G = 30$$

Правительство увеличивает госрасходы до 40 и налоги до 50. Определите, что произойдет с кривой планируемых расходов, как изменится равновесный уровень дохода, что происходит с эффектом мультипликатора и как изменится сальдо госбюджета.

Задача 2. ВВП=5000 долл. потребительские расходы=3200 долл. Государственные расходы=900 долл. Чистый экспорт=80 долл.

Рассчитайте:

- а) Величину инвестиций.
- б) Объем импорта при условии, что экспорт равен 350 долл.
- в) ЧНП при условии, что сумма амортизации составляет 150 долл.
- г) В этом примере чистый экспорт выражается положительной величиной. Может ли она быть отрицательной? В каком случае?

Задача 3. В прошлом году потенциальный ВВП составил 3000, кривая AD задавалась уравнением $Y = 3300 - 3P$. В текущем году потенциальный ВВП вырос на 1%, уравнение совокупного спроса приняло вид: $Y = 3330 - 3P$. Определить уровень инфляции.

Задача 4. Исходя из следующих данных, определить объем предложения денег: денежная база $MB = 200$, норма банковских резервов – 0,1, отношение «наличность – депозиты» - 0,3.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в первом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Предмет, методы и функции микроэкономики как научной дисциплины.
2. Альтернативные издержки и критерии эффективности производства. Кривая производственных возможностей.
3. Типы микроэкономических рынков. Совершенный и несовершенный рынок.
4. Законы спроса, функции и величина спроса.
5. Законы предложения, функции и величина предложения.
6. Причины и ситуации отсутствия равновесных цен. Ситуации отсутствия рынка.
7. Равновесная цена и способы ее установления по методам Л. Вальраса и А. Маршалла.
8. Паутинообразная модель с устойчивым и неустойчивым равновесием. Виды устойчивости равновесия во времени.
9. Эффекты спроса и предложения. Понятие виды и показатели эластичности.
10. Рациональный выбор и равновесие потребителя.
11. Сущность и виды полезности экономического блага.
12. Кривые безразличия. Предельная норма замещения в потребительском выборе.
13. Кривые «доход-потребление» и «цена-потребления».
14. Эффекты индивидуального спроса и их особенности.
15. Сущность и виды производственной функции фирмы.
16. Виды издержек фирмы. Издержки в краткосрочном и долгосрочном периодах.
17. Доходы фирмы и способы максимизации прибыли. Особенности

максимизации прибыли в краткосрочном и долгосрочном периодах.

18. Аналитический анализ и графическая иллюстрация возрастающей, постоянной и убывающей экономии от масштаба производства.

19. Соотношение конкуренции и рыночной власти в моделях рынка.

20. Типы конкурентных рынков продавцов и покупателей

21. Понятие и характерные черты чистой монополии. Правила максимизации прибыли и минимизации убытков чистым монополистом.

22. Сущность и основные черты монополистической конкуренции. Издержки, цены, предложение и спрос в условиях монополистической конкуренции.

23. Понятие и основные черты олигополии. Модели поведения олигополии.

24. Особенности совершенного и несовершенного рынков труда. Графическая иллюстрация кривых спроса на труд и предложения труда.

25. Особенности несовершенных рынков труда. Рынки труда с монополистической и монополистической властью. Ситуация двусторонней монополии на рынке труда.

26. Какие причины возникновения безработицы вам известны? Перечислите виды безработицы. Как рассчитывается уровень безработицы?

27. Что представляет собой показатель ВВП? Перечислите методы расчета данного показателя.

28. Какая макроэкономическая модель объединяет товарный и денежный рынки? Назовите условия построения данной модели.

29. Что представляет собой процесс инфляции? Каковы причины возникновения инфляционных процессов, и какие виды инфляции вы знаете, как рассчитывается уровень инфляции?

30. Существует ли взаимосвязь между инфляцией и безработицей в экономике? Ответ на вопрос дайте с учетом краткосрочного и долгосрочного периодов анализа экономических процессов.

31. Опишите принципы построения модели общего макроэкономического равновесия (AD-AS). Для чего необходима данная модель?

32. Перечислите факторы, влияющие на динамику потребительских расходов, сбережений и инвестиций.

33. Какие виды экономических циклов вам известны? Назовите причины циклических колебаний в экономике.

34. Опишите принципы построения креста Кейнса (кейнсианской модели доходов и расходов). Для чего необходима данная модель?

35. Какие теории спроса на деньги вам известны? В чем принципиальные различия данных теоретических концепций?

36. В чем заключается эффект Фишера? Какова взаимосвязь номинальной и реальной ставки процента?

37. Какие виды бюджетно-налоговой политики вам известны? Каким образом в экономике возникает эффект мультипликатора? Какие виды мультипликаторов вам известны?

38. В чем отличие дискреционной и недискреционной фискальной политики? Перечислите и опишите встроенные стабилизаторы.

39. Опишите причины возникновения циклического дефицита государственного бюджета. Чем циклический дефицит отличается от структурного?

40. Что представляет собой модель предложения денег? Опишите механизм кредитной мультипликации, дайте характеристику показателю денежной базы. Что представляет собой денежный мультипликатор?

41. Какие виды кредитно-денежной политики вам известны? Опишите передаточный механизм кредитно-денежной политики.

42. Опишите механизм возникновения ловушки ликвидности в экономике? В чем суть данного явления?

43. Опишите механизм возникновения парадокса бережливости? В чем суть данного явления и его взаимосвязь с темпами экономического роста?

44. Опишите механизм возникновения эффекта вытеснения? В чем суть данного явления и от чего зависит величина эффекта вытеснения?

45. Приведите вывод кривой совокупного спроса из модели IS-LM.

46. Что такое экономический рост? Какие виды экономического роста вам известны? Какие модели экономического роста вы можете назвать, в чем их принципиальное различие?

47. Определите эффективность фискальной и монетарной экспансии в краткосрочном и долгосрочном периодах (задействуйте для доказательства модели AD-AS и IS-LM).

48. Какие меры антиинфляционной политики вы можете назвать? Сравните эффективность антиинфляционных мер в краткосрочном и долгосрочном периодах.

49. Назовите и опишите методы и инструменты кредитно-денежной политики государства.

50. В чем суть инфляционного и рецессионного разрывов?

Задания 2 типа.

1. Если $Q=300$, $AVC=3$ долл., $AFC=2$ долл., общие издержки (ТС) равны 1500 долл.? Аргументируйте свой ответ.

2. Справедливо ли утверждение, что распределительная функция цены выражается в ликвидации товарных излишков и дефицита? Аргументируйте свой ответ.

3. Верно ли утверждение, что, если рыночная цена ниже равновесной, то она будет снижаться, т.к. в таких условиях спрос будет падать, а предложение расти? Аргументируйте свой ответ.

4. Верно ли утверждение, что, если правительство устанавливает верхний предел для роста цен, то объем спроса и предложения данного товара всегда равны. Аргументируйте свой ответ.

5. Справедливо ли утверждение, что, объем продажи товаров первой необходимости резко возрастает, если их цены резко снижаются? Аргументируйте свой ответ.

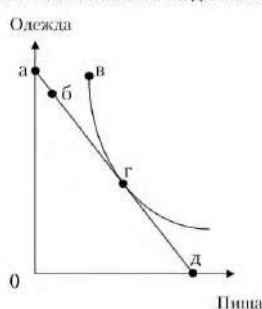
6. Справедливо ли утверждение, что, если при сокращении цены на учебники с 10 до 5 долл. объем продаж не изменится, то спрос на учебник является абсолютно неэластичным? Аргументируйте свой ответ.

7. Верно ли утверждение, что, если на рынке действует десять фирм, каждая из которых обеспечивает 10% отраслевого объема продаж, то этот рынок целесообразно держать под контролем антимонопольного комитета?

8. Верно ли утверждение, что все монополисты прибегают к практике ценовой дискриминации?

9.

Потребитель распределяет свой доход на покупку двух видов товаров: на одежду и пищу. График показывает его бюджетную линию и кривую безразличия. Покажите на данном графике следующие позиции:



1) точку равновесия потребителя;
2) точки, в которых покупается только один товар;

3) точку, в которой потребитель расходует весь свой бюджет целиком, но находится на более низком уровне потребления, чем в точке своего равновесия, и точку, в которой потребитель находился бы на том же уровне потребления, что и в точке своего равновесия, но выходил бы за пределы бюджета.

10. Верно ли утверждение, что небольшие фирмы всегда менее эффективны, чем крупные. Аргументируйте свой ответ.

11. Верно ли утверждение, что, если фирма увеличивает объем используемых ресурсов на 30%, а объем производства при этом возрастает на 20%, то возникает положительный эффект масштаба производства? Аргументируйте свой ответ.

12. Справедливо ли утверждение, что, на конкурентном рынке в долгосрочном периоде экономическая прибыль фирмы равна нулю? А нормальная? Аргументируйте свой ответ.

13. В течение последних десятилетий профсоюзные лидеры в Европе и США постоянно жалуются, что фирмы «нанимают рабочую силу за границей», чтобы избежать высоких издержек найма рабочей силы в своей стране. Почему фирмы поступают подобным образом. Поясните свой ответ с использованием графика.

14. Почему налоги на отдельные товары и услуги ведут к снижению эффективности всех отраслей экономики?

15. Какие факторы влияют на потребительский спрос в современных условиях? Аргументируйте свой ответ.

16. Прокомментируйте утверждение: «На рынке монополистической конкуренции не достигается эффективное использование ресурсов». Аргументируйте ответ.

17. В результате торговых санкций в страну X были превращены поставки газа. Эксперты посчитали потери потребителей от прекращения поставок: они решили, что величина потерь равна расходам (в реальном выражении) на покупку газа в период предшествовавший прекращению поставок. Правы ли они? Какие эффекты здесь необходимо учесть?

18. Оцените правильность высказывания: Отчуждение собственников от непосредственного управления фирмой значит, что менеджеры могут максимизировать свою полезность, принимая такие управленческие решения, которые не максимизируют прибыль фирмы?

19. Предприниматель Иванов не может избавиться от здания, которым он владеет и использует для своего бизнеса. Можно ли сказать на, что альтернативные издержки этого здания равны нулю?

20. Анна Петровна открывает магазин для новобрачных. Для этого она должна приобрести лицензию за 10 тыс. рублей, которая не может быть ни продана, ни передана другому лицу. Следует ли включить расходы на покупку лицензии в общие экономические издержки при анализе прибыльности предприятия?

21. Верно ли утверждение, что, если фирма выбирает такой объем производства, при котором общие доходы превосходят общие издержки на максимальную величину, то тем самым она автоматически выбирает такой объем производства, при котором предельный доход равен предельным издержкам?

22. На практике картели и подобные им тайные соглашения трудно создавать и поддерживать длительное время. Указать верно, или неверно данное утверждение и обосновать ответ.

23. Зачем монополист прибегает к снижению цен? Ведь он, если он действительно монополист, заинтересован в максимально высокой цене? Ваш ответ?

24. Ценовая эластичность спроса зависит от спроса покупателей на другие товары. Укажите верно, или неверно данное утверждение. Обоснуйте ответ.

25. Экономическая прибыль обычно превышает бухгалтерскую прибыль. Укажите верно, или неверно данное утверждение. Обоснуйте ответ.

26. Найдите аргументы «за» и «против» утверждения сторонников концепции «экономики предложения» о том, что снижение налоговых ставок ведет к росту экономической активности и увеличению объема производства.

27. В небольшой стране землетрясение уничтожило значительную часть запасов капитала. В контексте модели Солоу опишите, как будет происходить процесс восстановления экономики, каковы будут краткосрочные и долгосрочные последствия?

28. Прокомментируйте утверждение: «Увеличение предложения денег и увеличение государственных закупок оказывают одинаковое воздействие на динамику ВВП». Аргументируйте свой ответ.

29. Предположим, что две страны имеют одинаковые нормы сбережений, темпы роста населения и технологического прогресса, но одна имеет высокообразованную, а другая менее образованную рабочую силу. Будут ли в этих странах различаться темпы роста совокупного дохода и темпы роста дохода в расчете на душу населения?

30. В результате внедрения новых технических средств в банковской системе увеличилась скорость обращения денег. Центральный банк принял

меры по стабилизации объема выпуска и уровня цен в экономике, изменив предложение денег. Покажите, как можно отразить на графике исходный шок и стабилизационную политику Центрального банка.

31. Прокомментируйте утверждение: «В результате проведения мер кредитно-денежной политики кривые IS и LM одновременно сдвигаются». Аргументируйте свой ответ.

32. Во многих странах городские власти принимают законы, ограничивающие размер квартирной платы. Эти ограничения применяются по отношению к уже существующим зданиям и, а не к тем, которые будут построены в будущем. Сторонники контроля за квартирной платой полагают, что благодаря этому данные законы не подрывают стимулов к новому жилищному строительству. Является ли при этом важным, какую политику проводят правительство и Центральный банк – последовательную или непоследовательную.

33. Если наличность изымается из обращения и вкладывается в банк, означает ли это, что предложение денег сокращается? Аргументируйте ответ.

34. Если коэффициент депонирования увеличится, а норма резервирования и денежная база останутся неизменными, то, как изменится предложение денег? Докажите алгебраически.

35. При прочих равных условиях повышение налогов и государственных расходов на одинаковую величину может привести к росту ВВП. Да или нет? Аргументируйте ответ.

36. Прокомментируйте утверждение: «Предельная склонность к потреблению не может быть равна предельной склонности к сбережению». Аргументируйте свой ответ.

37. Если предположить, что в период спада население предпочитает держать больше средств в виде наличности и меньше хранить на депозитах, а во время подъема наоборот – сокращает долю наличности, то как это может отразиться на предложении денег в экономике? Какие меры может предпринять в связи с этим Центральный банк?

38. Прокомментируйте утверждение: «Если объем потребления низкодоходной семьи превышает уровень ее дохода, то это означает, что ей свойственна высокая предельная склонность к потреблению». Аргументируйте свой ответ.

39. Прокомментируйте утверждение: «С помощью креста Кейнса можно объяснить механизм инфляции спроса, а модель AD-AS нужна для анализа механизма инфляции издержек». Аргументируйте свой ответ

40. Опишите влияние на совокупный спрос и совокупное предложение роста ставок подоходного налога. Ответ аргументируйте.

41. В американских газетах появилось сообщение о том, что ряд стран Южной Америки не смогут выполнить свои обязательства по займам, полученным у американских банков. Каким образом этот факт может отразиться на объеме совокупного спроса в американской экономике?

42. Опишите влияние на совокупный спрос и совокупное предложение решения правительства о сокращении финансирования социальных

программ. Ответ аргументируйте.

43. Опишите влияние на совокупный спрос и совокупное предложение увеличения предложения денег в экономике. Ответ аргументируйте.

44. Предположим, что в экономике снизился уровень производительности труда. Как это изменение отразится на состоянии рынка труда при условии, что профсоюзы настояли на сохранении неизменного уровня реальной заработной платы? Ответ аргументируйте.

45. В условиях спада производства уровень инфляции может возрасти или снизиться? Аргументируйте свой ответ.

46. Предположим, что денежный рынок находится в состоянии равновесия. Центральный Банк принимает решение сократить предложение денег и проводит это решение в жизнь. Как будут развиваться события на денежном рынке (как изменится ставка процента, курс облигаций и т.д.)?

47. Если фактический объем производства равен потенциальному, то в экономике нет безработицы? Да или нет? Ответ аргументируйте.

48. Прокомментируйте утверждение: «Все люди в возрасте от 16 лет и старше относятся либо к категории занятых, либо к числу безработных». Аргументируйте свой ответ.

49. Если предположить, что перед Новым годом люди держат на руках больше наличности, чтобы приобрести новогодние подарки, повлияет ли это на объем предложения денег в экономике? Ответ обоснуйте.

50. Назовите причины, по которым показатель ВВП не всегда точно характеризует благосостояние нации?

Задание 3 типа

Задание № 1.

Функция спроса $Q_d = 7 - P$; функция предложения $Q_s = -5 + 2P$, где Q_d – объем спроса, Q_s – объем предложения, P – цена. Определите равновесную цену и равновесный объем продаж. Представьте функции спроса и предложения графически и таблично.

Задание № 2.

При цене 80 руб. за кг в магазине было продано 500 кг сметаны, а после ее увеличения до 100 руб. за кг – 400 кг. Чему равна дуговая эластичность спроса на сметану?

Задание № 3.

В табл. представлены данные, характеризующие ситуацию на рынке конкретного товара

P , р.	Q_d , млн шт.	Q_s , млн шт.
6	60	10
14	50	30
22	40	50
30	30	70
40	20	80

1. Можно ли по таблице определить параметры равновесия?
2. Изобразите кривую спроса и предложения на рынке данного блага, определите параметры равновесия.

Задание № 4.

В таблице показана зависимость общих затрат предприятия от количества производимой продукции.

Q	0	1	2	3	4	5	6
ТС	20	30	50	80	120	170	190

Рассчитайте следующие виды затрат: постоянные, переменные, предельные. Дайте практическую интерпретацию каждого вида затрат и характер их изменения.

Задание № 5.

Функция общих издержек конкурентной фирмы имеет вид $ТС = 6q + 2q^2$. Фирма произведет 25 ед. товара и реализует их по 36 руб. за шт. Какую прибыль или убытки получит фирма?

Задание № 6.

В таблице показана зависимость общих затрат предприятия от количества производимой продукции.

Q	0	1	2	3	4	5	6
ТС	20	30	50	80	120	170	190

Рассчитайте следующие виды затрат: средние общие, средние постоянные, средние переменные. Дайте практическую интерпретацию каждого вида затрат и характер их изменения.

Задание № 7.

Производственные возможности предприятия включают производство двух товаров: наручных часов 400 шт. и мобильных телефонов 80 шт. Изобразите кривую производственных возможностей и найдите точки на графике для следующих комбинаций производства двух товаров и определите невозможный вариант производства:

- 1) 60 телефонов и 200 часов;
- 2) 60 часов и 80 телефонов;
- 3) 300 часов и 35 телефонов;
- 4) 300 часов и 40 телефонов;
- 5) 58 часов и 250 телефонов.

Задание № 8.

Известно, что при цене 80 руб. за кг в магазине было продано 500 кг сметаны., а после ее увеличения до 100 руб. – 400кг.

Чему равна дуговая эластичность спроса по цене на сметану?

Задание № 9.

Найдите цену равновесия, если известны функции спроса и

предложения: $Q_d = 90 - 2P$ и $Q_s = -30 + 3P$.

Задание № 10.

За конкретный период номинальная заработная плата в стране повысилась на 25%, а стоимость жизни – на 60%. Определите изменение уровня реальной заработной платы.

Задание № 11.

Спрос на труд описывается уравнением: $DL = 15 - 1,5 W$, предложение: $SL = 3,5 W$, определите равновесную зарплату.

Задание № 12.

Если потребитель был готов, взвесив все свои возможности, заплатить 2000 рублей за будильник, но, придя в магазин, обнаружил, что может купить его за 1000 рублей, то в это случае потребительский излишек составит 1000 рублей? Аргументируйте свой ответ.

Задание № 13.

Функция спроса имеет вид: $Q_d = 2100 - 3P$. При какой цене эластичность спроса по цене (E_d) составит -0,75?

Задание № 14.

В краткосрочном периоде фирма производит 500 единиц продукции. Средние переменные издержки составляют 2 ден. ед., средние постоянные – 0,5 ден. ед. Определить общие издержки.

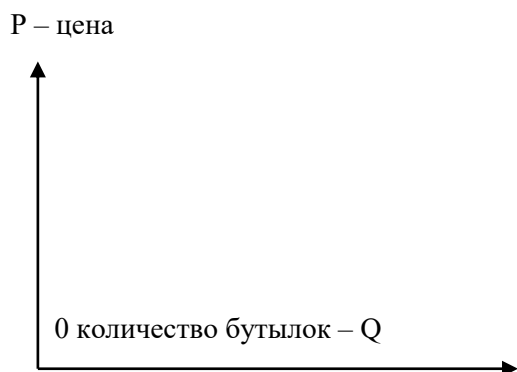
Задание № 15.

Функция спроса на мясо имеет следующий вид: $Q_D = 30 - P$, где Q_D – величина спроса на мясо в день (кг), а P – цена в рублях за 1 кг. Функция предложения описывается следующим уравнением: $Q_s = 15 + 2P$, где Q_s – величина предложения мяса в день (кг).

Найдите равновесный объем и равновесную цену на мясо. Покажите это состояние рынка графически.

Задание № 16.

Таблица и график отражают состояние некоего рынка минеральной воды, реализуемой в пластиковых однолитровых бутылках.



Цена за 1 бутылку (в рублях)	Величина спроса в млн. штук	Величина предложения в млн. штук
10	120	80
15	110	90
20	100	100
25	90	110
30	80	120

1) на основании данных, указанных в таблице, определите равновесную цену данного рынка и представьте графическое решение;

2) при каких ценах на рынке появится излишек продукции, а при каких ее нехватка или дефицит?

Задание № 17.

Таблица отражает влияние разных ситуаций (при прочих равных условиях) на величину и объем спроса и предложения неких товаров.

Ситуация	Изменение величины спроса	Изменение спроса	Изменение величины предложения	Изменение предложения
Увеличение количества покупателей				
Уменьшение количества продавцов				
Уменьшение цен на товары-заменители				
Увеличение цен на дополняющие товары				
Уменьшение цен на сырье				
Увеличение доходов потребителей				
Изменение вкусов потребителей				
Инфляционные ожидания				
Уменьшение налогов и увеличение субсидий				
Внедрение новой технологии				

Какое влияние окажет каждая из перечисленных ситуаций (при прочих равных условиях) на спрос и предложение? Дайте ответы в виде «+», располагая их на пересечении граф ситуаций и соответствующих изменений.

Задание № 18.

На рынке товара X только две группы фирм. Предложение фирм первой группы $Q_1=2P-8$, а предложение фирм второй группы $Q_2=4P+2$. Если цена на товар X равна 5, то величина рыночного предложения будет равна:

1) 2 2) 12 3) 22 4) 24 5) нет верного ответа

Задание № 19.

Известно, что 9 рабочих производят за один рабочий день 30 единиц продукции и труд является единственным переменным фактором производства. Зарплата каждого рабочего составляет 150 рублей в день. Найдите величину средних переменных издержек.

1) 5 2) 30 3) 45 4) 50 5) нет верного ответа

Задание № 20.

Равновесная рыночная цена будет равна 1, если функция рыночного

спроса будет иметь вид $Q_d = 3 - P$, а функция предложения: $Q_s = 2P$? Аргументируйте свой ответ.

Задание № 21.

Если цена товара возросла на 10%, а объем производства – на 5%, то будет ли это означать, что предложение неэластично? Аргументируйте свой ответ.

Задание № 22.

Если для организации производства предприятием были приобретены станок стоимостью 200 000 руб. и грузовой автомобиль стоимостью 500 000 руб., то при учете этих затрат бухгалтер должен отнести: 200 000 руб. – на постоянные издержки, а 500 000 руб. – на переменные издержки? Аргументируйте свой ответ.

Задание № 23.

Данная таблица отражает величину спроса на некоторый товар при следующих ценах:

Цена	6000	8000	10000	12000
количество	900	700	500	300

Построить график и определить, при какой максимальной цене потребители откажутся покупать данный товар?

Задание № 24.

При каком соотношении параметров X и Y потребитель будет находиться в положении равновесия?

Благо	MU	P
A	X	5
B	15	Y

Задание № 25.

Если правительство введет налог с продаж, уплачиваемый потребителями, то, как изменится график равновесной цены? Постройте график и объясните, что произойдет на рынке.

Задание № 26.

Реальный ВВП увеличился в 1,2 раза, денежная масса выросла на 8%. Рассчитать изменения уровня цен при условии стабильности скорости оборота денег.

Задание № 27.

Экономика описана следующими данными:

$$C = 20 + 0,8(Y - T + F)$$

$$I = 60$$

$$T = 40$$

$$F = 10$$

$$G = 30$$

Рассчитайте равновесный уровень дохода.

Задание № 28.

Экономика описана следующими данными:

$$C = 20 + 0,8 (Y - T + F)$$

$$I = 60, T = 40, F = 10, G = 30$$

Правительство увеличивает госрасходы до 40 и налоги до 50. Определите, что произойдет с кривой планируемых расходов, как изменится равновесный уровень дохода, что происходит с эффектом мультипликатора и как изменится сальдо госбюджета.

Задание № 29.

Планируемые потребительские расходы равны $40 + 0,9 Y_d$, планируемые инвестиции составляют 50. Определить равновесный уровень дохода.

Задание № 30.

Экономика находится в состоянии равновесия, причем предельная склонность к сбережению равна 0,25, а предельная склонность к импорту равна нулю. Как изменится равновесный уровень выпуска, если правительство увеличит свои закупки на 2 млрд. руб., не изменяя при этом налоговые поступления?

Задание № 31.

Предположим, что в 1-м году (базисном) номинальный ВВП составил 500. Через 6 лет дефлятор ВВП увеличился в 2 раза, а реальный ВВП возрос на 40%. Сколько составил в этом случае номинальный ВВП через 6 лет?

Задание № 32.

Численность населения составляет 100 млн. человек, 24 млн. человек - дети до 16 лет, а также люди, находящиеся в длительной изоляции, 30 млн. человек выбыли из состава рабочей силы, 4,6 млн. человек - безработные, 1 млн. человек - работники, занятые на неполный рабочий день и ищущие работу. Рассчитайте величину рабочей силы и уровень безработицы.

Задание № 33.

В году t_1 потенциальный ВВП составил 4000, кривая AD описывалась уравнением $Y = 4200 - 2P$. В году t потенциальный ВВП вырос на 1%, а уравнение совокупного спроса приняло вид $Y = 4280 - 2P$. На сколько процентов изменился равновесный уровень цен в году t ?

Задание № 34.

Центральный Банк покупает государственные облигации у коммерческих банков на сумму 100 млн. руб. Как может измениться предложение денег, если коммерческие банки полностью используют свои кредитные возможности, при условии, что норма резервирования депозитов составляет 0,1.

Задание № 35.

Банковские депозиты выросли на 200 млн. руб. Норма резервирования на этот момент составляла 20%. Каково потенциально возможное увеличение предложения денег?

Задание № 36.

Естественный уровень безработицы в текущем году составляет 6%, а фактический - 10%. Если фактический объем выпуска в том же году составил

600 трлн. руб., то каковы потери ВВП, вызванные циклической безработицей?

Задание № 37.

Экономика описана следующими данными:

$$Y = C + I, C = 100 + 0.8 Y, I = 50.$$

Определите равновесный уровень дохода, сбережений и инвестиций.

Задание № 38.

Соотношение «наличность-депозиты» (cr) равно 10%, величина депозитов (D) составляет 100 млрд. руб. Чему равно предложение денег?

Задание № 39.

Банковский мультипликатор равен 4. Максимальное дополнительное количество денег, которое может «создать» банковская система, равно 40 млрд. руб. Чему будет в этом случае равна норма обязательного резервирования и сумма, которую банки использовали для выдачи ссуд?

Ответ: 25% и 10 млрд.

Задание № 40.

Норма обязательных резервов равна 12%, избыточные резервы составляют 3% от суммы депозитов. Общая величина резервов равна 45 млрд. руб., а наличность – 1500 млрд. руб. Чему равен размер депозитов?

Задание № 41.

Инвестиции (I) в экономике страны X зависят от реальной ставки процента (r): $I = 500 - 1000r$. Если номинальная ставка процента равна 15%, темп прироста цен составляет 11%, то какова будет величина инвестиций?

Задание № 42.

Пусть норма банковских резервов равна 0,25, объем депозитов превышает объем наличности в 2 раза, денежная база возрастает на 1 млрд. Как увеличится предложение денег?

Задание № 43.

Если номинальное предложение денег увеличится на 10% в год, уровень цен возрастет на 8%, а скорость денег увеличится на 5%. Как в соответствии с уравнением количественной теории возрастет объем выпуска?

Задание № 44.

Чему равна скорость обращения денег, если спрос на деньги задается уравнением $M/P = 0,2Y$.

Задание № 45.

Денежная база (MB) - 200млрд., норма банковских резервов (rr) - 0,1, отношение «наличность-депозиты» - 3. Чему равен объем предложения денег?

Задание № 46.

Компания по производству шин, продает фирме, производящей автомобили, 4 шины общей стоимостью 400 долл. Другая компания продает автомобильной фирме плеер за 500 долл. Установив все это на машине, автомобильная фирма продает ее за 200 тыс. долл. Какова сумма будет включена при подсчете ВВП?

Задание № 47.

В условной стране выплавлена сталь общей стоимостью 4000 ден. ед. с использованием материалов и полуфабрикатов, закупленных за рубежом на 1000 ден. ед. Машиностроительные предприятия страны из этой стали изготовили продукцию общей стоимостью 7500 ден. ед. Каким был вклад этих отраслей страны в общий объем ВВП (в ден. ед.)?

Задание № 48.

Экономисты страны прогнозируют, что через год экономическая ситуация будет характеризоваться следующими данными: $C = 10 + 0,7 Y$;

$I = 50$ млрд. долл.; $G = 100$ млрд. долл.

Рассчитайте прогнозируемый объем ВВП.

Задание № 49.

Фактический объем ВВП в данном году составил 2000 ден. ед., потенциальный объем ВВП - 2300 ден. ед. Естественный уровень безработицы равен 5%. Определите фактический уровень безработицы, если коэффициент Оукена равен 2,5%.

Задание № 50.

Определите, во сколько раз в течение года обесценятся 1000 ден. ед., хранящихся в банке под 120% годовых, если темп инфляции в стране составляет 20% в месяц.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Цифровая трансформация в HR-менеджменте»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Цифровая трансформация в HR-менеджменте» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Цифровая трансформация в HR-менеджменте» ориентировано на развитие у обучающихся системы теоретических знаний и практических навыков для решения проблем, возникающих при управлении персоналом в развитии цифровой трансформации общества.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки магистров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, входит в базовую часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины:

Является возможность формирование системы знаний о современных цифровых технологиях, используемых в области управления персоналом и перспективах их развития, а также развитие у обучающихся устойчивых навыков работы с современными цифровыми продуктами, используемыми в HR-менеджменте.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование знаний об основных методах поиска, обобщения и анализа информации, позволяющие диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, основные положения цифровой экономики, и применение в практике управления персоналом;
- формирование умений применять основные алгоритмы диагностирования и анализа цифровой трансформации в организации;
- развитие практического опыта применения экономических терминов, законов, норм и правил, рассчитывать экономические показатели;
- формирование знаний бизнес - процессов в сфере управления персоналом, подходов к управлению человеческими ресурсами в цифровой трансформации бизнеса;
- формирование умений анализировать бизнес - процессы в сфере управления персоналом;
- развитие практического опыта применения подходов к управлению человеческими ресурсами в цифровой трансформации бизнеса;
- формирование знаний программных средств обработки деловой информации, кадровых компьютерные программы, основ корпоративных информационных систем.
- формирование умений выбирать программные средства обработки

деловой информации, специализированные кадровые компьютерные программы, службы информационных технологий, использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом.

- развитие практического опыта работы с программными средствами обработки деловой информации, работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, службами информационных технологий и корпоративными информационными системами.

- формирование знаний основ корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации.

- формирование умений выбирать и анализировать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации.

- развитие практического опыта работы с корпоративными коммуникационными каналами, средствами передачи информации и

- информационным обеспечением процессов внутренних коммуникаций.

- формирование уровня знаний, умений, навыков, опыта деятельности в рамках программы подготовки кадров к Цифровой Экономике, построенных на основе Программы «Цифровая экономика России»;

- формирование умения создавать инфраструктуру практически всех видов телекоммуникационных сетей, в соответствии со знаниями, пониманием требований стандартов отрасли и конкретными навыками, которые лежат в основе лучшей практики в области профессионального исполнения, в соответствии с компетенциями блока Информационные и коммуникационные технологии формата "Профессионалы"

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практически опыт	
Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1	УК-1.1 Использует различные цифровые средства, позволяющие во взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей в цифровой среде	Цифровые сервисы для взаимодействия с другими людьми для решения учебных задач	Использовать цифровые сервисы для взаимодействия с другими людьми для решения учебных задач	Использование цифровых сервисов и программных продуктов для взаимодействия с другими людьми для решения учебных задач	Лекции Лабораторные практикумы Реферат/ <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-1.3 Генерирует новые идеи для решения задач цифровой экономики, абстрагируется от стандартных моделей: перестраивает сложившиеся способы решения задач, выдвигает альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов	Методы анализа профессиональной информации	Использовать прикладное программное обеспечение для анализа информации	Анализа описаний цифровых платформ и экосистем	
		УК-1.4 Находит источники информации и данные, воспринимает, анализирует, запоминает и передает информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников	Цифровые сервисы для поиска профессиональной информации	Использовать цифровые сервисы для поиска профессиональной информации	Использование цифровых сервисов и программных продуктов для поиска профессиональной информации	

		данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач				
		УК-1.5 Находит, критически оценивает информацию, ее достоверность, строит логические умозаключения на основании поступающих информации и данных	Источники профессиональной информации	Извлекать данные из источников информации	Использование цифровых сервисов и программных продуктов для поиска и преобразования информации	
Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10	УК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Предпосылки цифровой трансформации	Выявлять тенденции цифровой трансформации	Анализа стратегий цифровой трансформации и организаций	Лекции Лабораторные практикумы Реферат <u>Самостоятельная работа</u>
Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;	ОПК-5.	ОПК-5.1. Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	принципы и методы формирования моделей интеллектуальных систем и их использования; интеллектуальные методы на основе искусственных нейронных сетей	формулировать потребности в конкретных информационных технологиях в рамках поставленной задачи; оценивать экономическую эффективность интеллектуальных систем	использование экспертных систем, нейронных сетей, нечеткой логики, генетических алгоритмов для анализа процессов предметной области	Лекции Лабораторные практикумы Реферат <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Концептуальные и программные основы цифровой трансформации	5					10				15	Лабораторный практикум №1/10
Тема 2. Цифровые инструменты	5									16	
Тема 3. Управление бизнес - процессами в сфере управления персоналом	5					10				16	Лабораторный практикум №2/10
Тема 4. Комплексный подход к управлению человеческими ресурсами в цифровой трансформации бизнеса.	5					10				16	Лабораторный практикум №3/10 Эссе /10 Реферат/10
Тема 5. Бизнес-компетенции HR Tech-менеджера	6					9				16	Лабораторный практикум №3/10
Всего:	26					39				79	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	36										Экзамен (40)
Объем дисциплины (в академических часах)	180										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Концептуальные и программные основы цифровой трансформации

Предпосылки цифровой трансформации. Четвертая промышленная революция. История и возможности. Технологическая сингулярность и вызовы цифрового мира. Национальная программа «Цифровая экономика».

Тема 2. Цифровые инструменты

Большие данные. Искусственный интеллект. Распределенные реестры. Интернет-вещей. Виртуальная и дополненная реальность. Геоинформационные системы. Робототехника и сенсорика. Аддитивные технологии (современные производственные технологии). Основные направления применения биометрических систем в управлении персоналом. Интегрированная биометрическая система учета рабочего времени и контроля доступа BIO TIME. Биометрическая система учета рабочего времени Simple WTC. Основные принципы работы искусственных нейросетей. Нейросетевые технологии в управлении персоналом. Нейросетевой подбор сотрудников.

Тема 3. Управление бизнес - процессами в сфере управления персоналом

Формирование человеческого капитала современной организации. Функция HR как партнера бизнеса. Корпоративная культура как фактор эффективности организации. Управление благополучием работников (Corporate well-being). HR-бренд и управление коммуникациями. Управление персоналом на основе данных. HR-аналитика. Управление вознаграждением. Управление рисками при регулировании трудовых отношений.

Тема 4. Комплексный подход к управлению человеческими ресурсами в цифровой трансформации бизнеса.

Управление изменениями. Цифровой потенциал повышения операционной эффективности HR-процессов. Управление талантами в цифровую эпоху. Развитие и обучение персонала для «Индустрии 4.0». Электронный кадровый документооборот.

Тема 5. Бизнес-компетенции HR Tech-менеджера

Управление проектной командой. Менеджмент в стиле коучинг. Мастерство презентации. Технологии решения инженерных, деловых, творческих задач. Искусство убеждения.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, лабораторный практикум, а также различные

виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену/зачету/зачету с оценкой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторных практикумов

Лабораторные практикумы выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Порядок проведения практикума.

1. Получение задания и рекомендаций к выполнению практикума.
2. Настройка инструментальных средств, необходимых для выполнения практикума.
3. Выполнение заданий практикума.
4. Подготовка отчета в соответствии с требованиями.
5. Сдача отчета преподавателю.

В ходе выполнения практикума необходимо следовать технологическим инструкциям, использовать материал лекций, рекомендованных учебников, источников интернета, активно использовать помощь преподавателя на занятии.

Требования к оформлению результатов практикумов (отчет).

При подготовке отчета: изложение материала должно идти в логической последовательности, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, шрифт Times New Roman, размер – 14,

выравнивание по ширине, отступ первой строки – 1,25, междустрочный интервал – 1,5, правильное оформление рисунков (подпись, ссылка на рисунок в тексте).

При подготовке презентации: строгий дизайн, минимум текстовых элементов, четкость формулировок, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, воспринимаемая графика, умеренная анимация.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Концептуальные и программные основы цифровой трансформации</i>	Национальная программа «Цифровая экономика».	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к лабораторному практикуму	Литература по теме	Лабораторный практикум
<i>Тема 2. Цифровые инструменты</i>	Аддитивные технологии (современные производственные технологии).			
<i>Тема 3. Цифровые инструменты</i>	Управление рисками при	Работа с литературой,	Литература по теме	Лабораторный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>гибкого проектного управления</i>	регулировании трудовых отношений.	источниками в сети Internet Подготовка к лабораторному практикуму		
<i>Тема 4. Информационные системы управления проектами</i>	Электронный кадровый документооборот.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к лабораторному практикуму Написание реферата, эссе	Литература по теме	Лабораторный практикум Эссе Реферат
<i>Тема 5. Особенности управления цифровыми проектами</i>	Искусство убеждения.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к лабораторному практикуму	Литература по теме	Лабораторный практикум

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Гринберг, А. С. Информационные технологии управления : учебное пособие для вузов / А. С. Гринберг, Н. Н. Горбачев, А. С. Бондаренко. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 477 с. — ISBN 5-238-00725-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141805.html>
2. Кулагин, В. Digital@Scale: настольная книга по цифровизации бизнеса /В. Кулагин, А. Сухаревски, Ю. Мефферт. — Москва : Интеллектуальная Литература, 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-6042320-7-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124583.html>

Дополнительная литература:

1. Хазанова Д.Л. Бизнес-ориентированное управление персоналом : учебное пособие / Хазанова Д.Л.. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 101 с. — ISBN 978-5-8265-1725-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85953.html>

2. Кузовкова Т.А. Цифровая трансформация экономики : учебное пособие /Кузовкова Т.А., Шаравова О.И.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. —140 с. — ISBN 978-5-4497-2268-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/132155.html>

3. Экономика и управление на предприятии : учебник для бакалавров / А.П. Агарков [и др.]. — Москва : Дашков и К, 2018. — 400 с. — ISBN 978-5-394-02159-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85239.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
2.	Открытый образовательный видеопортал UniverTV.ru	http://univertv.ru
3.	Информационно-аналитический портал по компьютерной тематике	https://habr.com/ru/
4.	Федеральный портал «Российское образование». Каталог образовательных ресурсов.	http://www.edu.ru

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- лаборатория информационных технологий, оснащенную лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности, специализированной мебелью (мебель компьютерная (столы, стулья), стол преподавателя, стул преподавателя) и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (персональный компьютер, колонки, микрофон); набором демонстрационного оборудования (мультимедийное оборудование (проектор, экран);
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Лабораторный практикум	10-9 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, правильно определены соответствующие спецификации, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, правильно выбраны совместимые комплектующие, сделаны необходимые выводы, хорошо аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 8-6 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, правильно определены соответствующие спецификации, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, правильно выбраны совместимые комплектующие, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 5-4 – работа выполнена в срок, в основном самостоятельно, использованы соответствующие формулы; определены соответствующие спецификации, имеются ошибки в расчетах; выбраны совместимые комплектующие необходимые, выводы сделаны частично, слабо аргументированы, даны ответы не на все вопросы; 3-1 – обучающийся подготовил работу несамостоятельно или не завершил в срок, описание спецификации содержит незначительные ошибки, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.
2.	Эссе	10-8– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 7-5– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 4-3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения.

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
3.	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объем реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовые задания к лабораторным практикумам

***Лабораторный практикум №1. Разработка модели бизнес-процесса
в Metasonic Build***

Задание: Построить диаграмму взаимодействия для бизнес-процесса «Обучение персонала в компании».

Лабораторный практикум №2. «Настройка системы DocsVision»

Задание:

- 1) Изучить основные функции системы DocsVision.
- 2) Настроить систему DocsVision на практике.

Лабораторный практикум №3. Использование облачных инструментов в обработке и хранении данных

Задание:

- 1) Изучить работу Google Docs.
- 2) Создать электронную таблицу и поделиться с ней несколькими участниками (студентами).
- 3) Создать презентацию и отправить ее на проверку препода, поделившись ссылкой.

Лабораторный практикум №4. Создание Google-Формы для проведения опроса персонала.

Задание:

- 1) Создать опрос в Google-Форме.
- 2) Результаты в таблице отобразить в виде диаграммы.
- 3) Написать вывод о работе с инструментом.

Примерные темы эссе:

1. Электронный кадровый документооборот.
2. Цифровизация – это инструмент выживания.
3. Конкурентные преимущества цифровых сервисов.
4. Как цифровая трансформация изменит сферу услуг.
5. Развитие и обучение персонала для «Индустрии 4.0».
6. Управление талантами в цифровую эпоху.
7. Главные технологические тренды в менеджменте.
8. Цифровой управленец – кто это?
9. Цифровой потенциал повышения операционной эффективности HR-процессов.
10. Цифровая трансформация в политическом менеджменте.
11. Эффективность цифровой трансформации.
12. Основные минусы цифровой трансформации.
13. Влияние новых технологий на экономическое поведение потребителей.
14. Как глобализация влияет на уровень безработицы.
15. Как внедрение цифровых технологий изменяют жизнь человека.

Примерные темы рефератов:

1. Глобализация и цифровая экономика.
2. Управление проектной командой.
3. Риски и стратегии в меняющемся мире.
4. Цифровая трансформация бизнес-процессов.
5. Морально-психологический портрет эффективного руководителя, управляющего цифровой трансформацией организации.
6. Мониторинг и контроль реализации управленческих решений в цифровой среде.
7. Методология разработки управленческих решений в цифровой среде.
8. Социально-психологические технологии подготовки и реализации управленческих решений в цифровой среде.
9. Социальное и политическое проектирование в условиях «цифровой революции».
10. Менеджмент в стиле коучинг.
11. Управление изменениями.
12. Мастерство презентации.
13. Методология дизайн-мышления.

14. Технологии решения инженерных, деловых, творческих задач.
15. Методология внедрения корпоративных систем.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в четвертом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание 1 типа

1. Предпосылки цифровой трансформации.
2. Четвертая промышленная революция.
3. История и возможности.
4. Технологическая сингулярность и вызовы цифрового мира.
5. Национальная программа «Цифровая экономика».
6. Цифровая инфраструктура.
7. Цифровая культура в организации (гибкое проектное управление).
8. Управление экосистемой.
9. Нормативное регулирование цифровых систем.

10. Охарактеризуйте основные виды информации.
11. Поиск информации в Интернет. Web-индексы, Web-каталоги.
12. Структура и механизм работы поискового сервера.
13. Понятие электронного рабочего места.
14. Большие данные.
15. Искусственный интеллект.
16. Распределенные реестры.
17. Интернет-вещей.
18. Виртуальная и дополненная реальность.
19. Геоинформационные системы.
20. Робототехника и сенсорика.
21. Аддитивные технологии (современные производственные технологии).
22. Основные направления применения биометрических систем в управлении персоналом.
23. Интегрированная биометрическая система учета рабочего времени и контроля доступа BIO TIME.
24. Биометрическая система учета рабочего времени Simple WTC.
25. Основные принципы работы искусственных нейросетей.
26. Нейросетевые технологии в управлении персоналом.
27. Нейросетевой подбор сотрудников.
28. Формирование человеческого капитала современной организации.
29. Функция HR как партнера бизнеса.
30. Корпоративная культура как фактор эффективности организации.
31. Управление благополучием работников (Corporate well-being).
32. HR-бренд и управление коммуникациями.
33. Управление персоналом на основе данных.
34. HR-аналитика.
35. Управление вознаграждением.
36. Управление рисками при регулировании трудовых отношений.

Задания 2-го типа

1. Какие технологические основы заложили фундамент для создания «цифровой экономики»? Обоснуйте ответ.
2. Какие бывают социальные проблемы в цифровой экономике? Обоснуйте ответ.
3. Какова эффективность распределения, производства и потребления в условиях цифровой экономики? Обоснуйте ответ.
4. Охарактеризуйте федеральные целевые программы "Электронная Россия", "Электронное правительство", "Интернет-образование"?
5. Как, по Вашему мнению, информационная система влияет на организацию? Приведите примеры соответствующих информационных решений в организациях.
6. Дайте определение корпоративной информационной системы. Приведите пример (примеры) корпоративных информационных систем.
7. Постройте перечень функций обслуживания информационных

систем репликация баз данных, графические модули и т.п.

8. Чем вызвана необходимость создания корпоративных информационных систем?

9. Чем отличаются КИС от функционально направленных систем (САПР и т.п.)?

10. Что предполагает комплексная автоматизированная обработка информации? Каковы этапы создания комплексной автоматизированной обработки информации?

11. Какие технические средства включает комплексная автоматизированная обработка информации?

12. Охарактеризуйте основные виды информации.

13. Дайте понятие экспертной системы. Структура и характеристики экспертной системы.

14. Дайте понятие машинное обучение. Что такое нейрокомпьютер?

15. Определите понятия нейрокомпьютера с точки зрения различных областей знаний.

16. В чём отличие информации от данных?

17. Что такое статическое и динамическое состояние информации?

18. В чём отличие информации от коммуникации?

19. В чём заключается процесс коммуникации?

20. Перечислите основные функции электронного офиса.

21. Роль электронного офиса в современной системе управления.

22. Что входит в HR-аналитику? Обоснуйте ответ.

23. Какие системы управления талантами существуют? Обоснуйте ответ.

24. Какие системы обучения персонала представлены на рынке?

25. Какие компании внедрили методику «Управление благополучием работников»

Задания 3-го типа

Задание 1.

Пользуясь системой SCOPUS, проанализируйте динамику количества публикаций за пять лет по направлениям Deep Learning, Big Data, Recommender Systems, Social Network Analysis.

Задание 2.

1. Исследование наборов данных, представленных на портале открытых данных data.gov.ru.

2. Исследование наборов данных, представленных на портале data.worldbank.org.

3. Построение автоматизированной системы сбора данных.

В качестве инструментального средства используется программное обеспечение Microsoft Excel.

Задание 3.

Выполнить регрессионный анализ данных. В качестве инструментального средства используется программное обеспечение

Microsoft Excel.

Задание 4.

В банке проводится оценка эффективности работы отделений. Информация, известная по каждому отделению, представлена в таблице.

Отделение	Кол-во операций	Число сотрудников	Площадь
«Тверское»	7	11	23
«Маросейка»	5	23	15
«Люблино»	9	16	23
«Полянка»	6	6	13

1) Пусть сначала принимаются во внимание только первые два показателя: кол-во операций и число сотрудников в отделении. Решите задачу анализа эффективности организационных единиц с одним входом и одним выходом. Постройте график, найдите эффективные по Парето отделения. Постройте на графике границу множества производственных возможностей. Рассчитайте показатель эффективности (графически или аналитически). Дайте содержательную интерпретацию полученных результатов для отделений «Люблино» и «Маросейка».

2) Пусть теперь принимаются во внимание все три показателя. Получаем задачу анализа эффективности организационных единиц с двумя входными и одним выходным параметром. Перейдите к двум показателям - отношениям входа и выхода. Постройте график и нанесите на него точки, соответствующие отделениям. Изобразите границу множества производственных возможностей. Рассчитайте для отделения «Тверское» показатель эффективности (координаты точек можно искать приблизительно по графику). Дайте содержательную интерпретацию.

Задание 5.

Совет директоров банка состоит из 5 человек Р, А, В, С и D. Президент банка Р имеет 3 голоса, вице-президенты А и В – по 2 голоса, остальные члены совета директоров – по одному голосу. Правило принятия решений – минимум 5 голосов «за». Известно, что вице-президенты А и В в силу определенных причин никогда не голосуют за одно решение. Найдите индексы Банцафа для каждого члена совета директоров.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческим ресурсами»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	13
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН.....	6
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	10
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	16
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	19

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955.

Объектом изучения выступает система управления персоналом, определяемого современной наукой в качестве необходимого элемента совокупного капитала любой организации.

Дисциплина формирует общую систему теоретических и концептуальных представлений о роли человеческого капитала в системе конкурентных преимуществ и недостатков современной организации. При этом приоритетное внимание уделяется использованию инновационных стратегических подходов и прикладных HR-технологий, обеспечивающих конкурентные преимущества современным организациям.

Знания и компетенции по основным аспектам кадровой работы, которые приобретают обучающиеся по дисциплине «Управление человеческими ресурсами», могут использоваться будущими HR-специалистами любого уровня.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и входит в базовую часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины: является приобретение обучающимися знаний теоретических основ и HR-менеджмента, а также формирование у них практических навыков разработки и реализации управленческих решений по кадровому направлению деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- раскрытие понятия человеческого капитала организации как фактора, в значительной степени определяющего ее рыночные позиции;
- изучение основных направлений инвестиций в развитие человеческого капитала организации;
- ознакомление с понятием рынка труда, его сегментацией механизмами централизованного и децентрализованного регулирования;
- ознакомление с понятием и формами реализации кадровых рисков, а также их негативным влиянием на результаты основной деятельности организации;

- сравнительный анализ различных подходов к организации кадровой работы на предприятиях, представляющих различные сферы предпринимательской и иной деятельности;
- изучение понятия, ключевых целей и структуры кадровой стратегии современной организации;
- изучение современных HR-технологий регулирования численности, развития организации и мотивации труда персонала, его социальной и психологической поддержки.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенции)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ОПК-3	ОПК-3.1. Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Основные теории и принципы управления персоналом организации. Принципы и технологии практической реализации основных подсистем в области управления персоналом	Навыками планирования потребности в персонале; Основными технологиями в области управления персоналом: технологиями поиска, привлечения и отбора персонала; технологиями адаптации и организации обучения персонала; технологиями мотивации персонала	Планирования персонала; Поиска, привлечения и отбора персонала; Адаптации и организации обучения персонала; Разработки технологий мотивации персонала	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа:</u>
Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.	УК-1.2. Ставит себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, подбирает способы решения и средства развития (в том числе с использованием цифровых средств) других необходимых компетенций		анализировать и систематизировать разнородные данные, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности		<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа:</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)							Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный	Тренинг		
<i>Тема 1. Кадровое направление деятельности организации и основные аспекты управления им.</i>	13		10	10				13	Практикум по решению задач /5; Ситуационный практикум /5; Практическое домашнее задание /5;
<i>Тема 2. Система управления персоналом организации.</i>								13	Ситуационный практикум /5; Практическое домашнее задание /5;
<i>Тема 3. Регулирование численности персонала организации.</i>								13	Практикум по решению задач /5; Дидактическая игра/ 5; Практическое домашнее задание /5;
<i>Тема 4. Развитие человеческого капитала организации.</i>	13			9				13	Ситуационный практикум /5; Практическое домашнее задание /5;
<i>Тема 5. Организация и мотивация труда персонала организации.</i>			10					13	Практикум по решению задач /5; Ситуационный практикум /5; Практическое домашнее задание /5;
<i>Тема 6. Социальная и психологическая поддержка персонала организации.</i>								14	Практикум по решению задач /5; Практическое домашнее задание /5; Эссе/ 5;
Всего:	26		20	19				79	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час	36							Экзамен(20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	180								
Объем дисциплины (в	5								

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)							ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный	Тренинг	
зачетных единицах)								

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Кадровое направление деятельности организации и основные аспекты управления им

Понятие и структура человеческого капитала организации. Критерии качества человеческого капитала организации и механизм его влияния на ее рыночные позиции. Кадровые риски в деятельности организации. Основные направления инвестирования в развитие человеческого капитала организации.

Понятие и макроэкономические функции рынка труда, его сегментация. Инфраструктура рынка труда и основные его участники. Централизованное и децентрализованное регулирование рынка труда. Универсальные и специальные экономические законы, действующие на рынке труда.

Доктрины организации трудовых отношений как идеологическая основа управления персоналом. Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов, доктрина развития человеческого капитала организации, доктрина рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала: преимущества, недостатки, рекомендации по практическому применению.

Зарубежный опыт управления персоналом организации и возможности использования его в современной России. Научная школа HR-менеджмента США, Западноевропейская научная школа HR-менеджмента, научная школа HR-менеджмента Японии: особенности стратегического управления персоналом и прикладных HR-технологий.

Тема 2. Система управления персоналом организации

Понятие и структура системы управления персоналом современной организации. Кадровая стратегия организации: типы и направления. Операционные системы HR-менеджмента. Блок обеспечения системы управления персоналом. Методические требования к управлению персоналом. Основы методики разработки и актуализации системы управления персоналом.

Кадровая служба современной организации и ее место в иерархии управления. Функциональные обязанности кадровой службы. Особенности организационной структуры и деятельности кадровой службы в малом, среднем и крупном бизнесе.

Тема 3. Регулирование численности персонала организации

Планирование потребностей организации в персонале. Штатное расписание. Компетентностный подход в планировании требований по рабочим местам. Должностные инструкции сотрудников.

Процесс привлечения сотрудников с рынка труда: методы и варианты организации. Процедура отбора кандидатов на

трудоустройство: заочная проверка кандидата, организация интервью и тестирование, встреча с потенциальным руководителем. Юридическое оформление отношений найма. Аутстаффинг как технология удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

Процесс сокращения сотрудников: причины и связанные с ним рыночные опасности и возможности. Защита персонала организации от массовых сокращений. Организация процесса сокращения, обязательные и дополнительные компенсации сокращаемым работникам. Механизм аутплейсмента и его роль в процессе сокращения персонала.

Тема 4. Развитие человеческого капитала организации

Первичное профессиональное развитие новых сотрудников и их психологическая адаптация. Особенности первичного профессионального развития молодых специалистов. Технологии наставничества. Испытательный срок: задачи, технология организации, результаты.

Организация дополнительного обучения сотрудников организации. Программы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка в сторонних организациях. Корпоративные учебные центры. Контроль результатов дополнительного обучения персонала.

Управление горизонтальной и вертикальной профессиональной карьерой сотрудников. Стратегические подходы к замещению руководящих должностей. Резерв на выдвижение и критерии отбора в него. Обучение и первичная адаптация молодых руководителей.

Тема 5. Организация и мотивация труда персонала организации

Организация труда персонала и ее место в системе современного HR-менеджмента. Индивидуальная, коллективная (бригадная) и проектная формы организации труда, возможности их применения в различных типах организаций.

Основы теории мотивации персонала. Основные формы имущественной и неимущественной мотивации. Базовые формы основной оплаты труда сотрудников: повременная, сдельная, коллективная и проектная. Инновационные технологии основной оплаты труда. Основные формы премирования сотрудников. Моральная мотивация персонала и особенности ее применения в отечественных условиях.

Тема 6. Социальная и психологическая поддержка персонала организации

Понятие и цели социальной поддержки персонала современной организации. Социальные гарантии. Стратегические подходы к организации социальной поддержки. Основные методы коллективной,

групповой и индивидуальной социально-экономической поддержки. Методические требования к организации социальной поддержки.

Понятие и цели психологической поддержки персонала. Негативное влияние стрессов и конфликтов на качество человеческого капитала и результаты основной деятельности современной организации. Мониторинг состояния психологического климата в трудовом коллективе организации: формализованные и неформальные методы. Коррекция состояния психологического климата в организации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются такие виды учебной работы, как лекции, ситуационные практикумы, практикумы по решению задач, дидактические игры, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по работе во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету с оценкой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач.

Проведение практикумов по решению задач используется для

контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины. Задание выдается преподавателем в ходе занятия.

Подведение итогов выполнения практикума по решению задач и оглашение баллов, набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

Результаты выполнения практикума обучающиеся представляют преподавателю в произвольной письменной форме.

Методические указания для обучающихся по выполнению ситуационных практикумов.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по проведению дидактической игры.

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на

практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступать к участию в дидактической игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения дидактической игры, критериях оценки действий участников игры;

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию;

По итогам проведения дидактической игры обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые

поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Задание включает в себя 3 вопроса, для ответа на которые необходимо заполнить одну или несколько граф соответствующей таблицы.

Методические указания для обучающихся по подготовке эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать проблему, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по проблеме?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и ее анализ.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Кадровое направление деятельности организации и основные аспекты управления им.</i>	Научная школа HR-менеджмента США, Западноевропейская научная школа HR-менеджмента, научная школа HR-менеджмента Японии: особенности стратегического управления персоналом и	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания Подготовка к практикуму по решению задач	Отчет о выполнении практического домашнего задания Отчет по практикуму по решению задач Отчет по ситуационному практикуму

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
	прикладных HR-технологий.	Подготовка к ситуационному практикуму	
<i>Тема 2. Система управления персоналом организации.</i>	Особенности организационной структуры и деятельности кадровой службы в малом, среднем и крупном бизнесе. Служебные отношения в системы управления персоналом современной организации.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания Подготовка к ситуационному практикуму	Отчет о выполнении практического домашнего задания Отчет по ситуационному практикуму
<i>Тема 3. Регулирование численности персонала организации.</i>	Должностные инструкции сотрудников. Аутстафтинг как технология удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах. Механизм аутплейсмента и его роль в процессе сокращения персонала.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания Подготовка к дидактической игре Подготовка к практикуму по решению задач	Отчет о выполнении практического домашнего задания Участие в дидактической игре Отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 4. Развитие человеческого капитала организации.</i>	Технологии наставничества. Корпоративные учебные центры. Контроль результатов дополнительного обучения персонала.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания Подготовка к ситуационному практикуму	Отчет о выполнении практического домашнего задания Отчет по ситуационному практикуму
<i>Тема 5. Организация и мотивация труда персонала организации.</i>	Организация труда персонала и ее место в системе современного HR-менеджмента. Моральная мотивация персонала и особенности ее применения в отечественных	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания Подготовка к практикуму по	Отчет о выполнении практического домашнего задания Отчет по практикуму по решению задач Отчет по ситуационному

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
	условиях.	решению задач Подготовка к ситуационному практикуму	практикуму
Тема 6. Социальная и психологическая поддержка персонала организации.	Социальные гарантии. Негативное влияние стрессов и конфликтов на качество человеческого капитала и результаты основной деятельности современной организации.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Написание Решение практического домашнего задания Подготовка к практикуму по решению задач	Отчет о выполнении практического домашнего задания Отчет по практикуму по решению задач Эссе

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / Дейнека А.В.. — Москва : Дашков и К, 2023. — 288 с. — ISBN 978-5-394-05433-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144200.html>
2. Иванова, С. В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? / С. В. Иванова ; под редакцией Е. Харитоновой. — 8-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2024. — 285 с. — ISBN 978-5-9614-2268-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART :[сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137916.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ в редакции от 05.10.2015	http://www.consultant.ru
2.	Закон РФ «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ в редакции от 29.07.2017	http://www.consultant.ru
3.	Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ в редакции от 03.07.2016	http://www.consultant.ru
4.	Тематический портал – подборка информации для менеджеров по персоналу	http://www.hrm.ru
5.	Тематический портал – новости в сфере управления персоналом	http://www.hr-ua.com
6.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
7.	Сайт журнала «Кадровое дело»	www.kdelo.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в

которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практическое домашнее задание	5 – решение верно и хорошо обосновано, отчет предоставлен; 4-3 – решение в целом верное, но есть незначительные ошибки, отчет предоставлен; 2-1 – в решении допущены грубые ошибки, отчет предоставлен; 0 – задание не выполнено, отчет не предоставлен.
2.	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, существенных замечаний по оформлению нет; 4-3 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 2 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 1 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано либо полностью не соответствует теме.
3.	Ситуационный практикум	Отчет по практикуму 5 – ответы представлены и аргументированы по всем вопросам ситуационного практикума; 4-3 – ответы представлены и аргументированы не всем вопросам ситуационного практикума или часть решений не верные; 2-1 – ответы представлены не по всем вопросам практикума и не аргументированы; 0 – ситуационный практикум не выполнен
4.	Дидактическая игра	5 – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии, провел предварительную подготовку к игре; 4 – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; 3 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; 2-1 – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; 0 – в игре практически не участвовал.
5.	Практикум по решению задач	Отчет по практикуму 5 – решение верно и хорошо обосновано; 4-3 – решение верно, но слабо обосновано; 2-1 – решение в целом верное, но есть незначительные ошибки;

№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
		4-3 – решение в целом верное, но есть значительные ошибки или задание выполнено не полностью; 2-1 – в решении допущены грубые ошибки; 0 – задание не выполнено.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовые практикумы по решению задач

Практикум по решению задач 1:

1. Определите приоритетные формы инвестиций в развитие человеческого капитала организаций – работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

<i>Направление инвестиций</i>	<i>Форма инвестирования (конкретные затраты работодателя по кадровому направлению)</i>
Инвестиции в повышение компетентности персонала	
Инвестирование в повышение лояльности персонала	
Инвестирование в укрепление физического и психологического здоровья персонала	

2. Приведите примеры реализации наиболее опасных для работодателя кадровых рисков, заполнив для этого правую графу таблицы:

<i>Группа рисков</i>	<i>Примеры реализации соответствующих рисков (не менее двух по каждой группе)</i>
Риски количественного характера	
Риски качественного характера	
Риски нелояльности персонала	

3. Сформулируйте факторы, действие которых может определить необходимость актуализации системы HR-менеджмента, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Факторы макросреды	Факторы микросреды

Типовой ситуационный практикум

Тема ситуационного практикума: «Актуализация ОСУ службы

персонала на предприятиях малого, среднего и крупного бизнеса».

Цель практикума: выявление особенностей обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих наиболее представительные по числу занятого населения отрасли экономики.

Порядок выполнения задания практикума:

1. Вся аудитория разбивается на три группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий организаций работодателей:

- малое предприятие – со штатом в 25-30 сотрудников;
- среднее предприятие со штатом 250-300 сотрудников;
- транснациональная (т.е. имеющая зарубежную филиальную сеть) корпорация.

2. Каждая из команд должна:

- дать краткое описание организационной структуры управления (ОСУ) кадровой службы, характерной для соответствующего типа работодателей;

- раскрыть преимущества и недостатки традиционного подхода к проектированию ОСУ для рассматриваемого типа работодателей;

- сформулировать и доказательно обосновать возможные изменения в ОСУ кадровой службы;

- сформулировать новые возможности и возможные проблемы, связанные с реализацией предлагаемых инноваций.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит аргументированные рекомендации, адресованные соответствующей категории работодателей по вопросу оптимизации ОСУ кадровой службы.

При составлении заключения рекомендуется учитывать:

- специфику национальной трудовой ментальности россиян;
- исторически сложившиеся в нашей стране традиции управления персоналом.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;

- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций.

6. После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

Ожидаемый результат: приобретение студентами практических умений работы по выбору наиболее эффективной ОСУ кадровой службы в организациях различных по масштабу сфер бизнеса.

Типовая дидактическая игра

Тема/проблема: «Организация и проведение панельного интервью в современной торговой компании».

Концепция игры: отработка навыков отбора кандидатов на вакантную должность в торговой компании. В ходе игры имитируется процедура проведения панельного интервью.

Этапы подготовки и проведения дидактической игры:

1. Обучающиеся разделяются на две подгруппы:

Первая подгруппа: Большая часть группы является представителями компании-работодателя. На основе мониторинга рынка труда обучающимся необходимо:

- выбрать конкретную организацию сферы торговли, на примере которой будет проводиться интервью;
- определить конкретную вакансию и разработать требования к кандидатам;
- сформировать специальную комиссию для проведения интервью, которая должна включать в себя следующих специалистов:
 - вице-президент по кадровому направлению;
 - представитель службы персонала;
 - руководитель соответствующего структурного подразделения;
 - заместитель руководителя соответствующего структурного подразделения;
 - штатный психолог;
 - представитель службы безопасности.
- и т.д.

- подготовить план проведения панельного интервью;

- разработать критерии и систему оценки кандидатов.

Обучающиеся, не вошедшие в состав комиссии, являются помощниками и выполняют дополнительные функции в ходе подготовки и проведении интервью.

Вторая подгруппа: Кандидаты на вакантную должность и помощники кандидатов (необходимо выбрать 3-4 кандидатов).

На основе мониторинга рынка труда обучающимся необходимо:

- собрать и проанализировать информацию о компании-работодателе;

- проанализировать информацию в рамках предлагаемой вакансии;
- разработать резюме кандидатов.

2. Проводится интервью с кандидатами.

3. После проведения интервью проводится комплексная оценка кандидатов.

4. По результатам оценки кандидатов принимается окончательное решение о найме кандидата.

По окончании дидактической игры происходит подведение преподавателем итогов игры, оценка активности и индивидуальных результатов работы каждого из ее участников.

Типовое домашнее практическое задание

1. Ориентируясь на указанные в таблице позиции, сформулируйте основные характеристики хэдхантинга.

<i>Преимущества хэдхантинга</i>	<i>Недостатки хэдхантинга</i>
В массовом порядке хэдхантинг целесообразно использовать в следующих типах организаций:	

2. Сформулируйте функции указанных должностных лиц при отборе кандидатов на трудоустройство, заполнив для этого правую графу таблицы.

<i>Должность, подразделение</i>	<i>Функциональные задачи должностного лица</i>
Психолог службы персонала	
Специалист службы безопасности	
Руководитель подразделения, в которое нанимается кандидат	

3. Определите документы, которые необходимо представить кандидату на трудоустройство, чтобы подтвердить указанные компетенции. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>Компетенции</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
Базовые профессиональные компетенции	
Дополнительные (углубленные) профессиональные компетенции	
Стаж работы по специальности	
Наличие опыта руководящей работы	
Ответственность и лояльность	

Примерные темы эссе:

1. Влияние качества человеческого капитала на конкурентные позиции работодателя.

2. Преимущества и недостатки для компании, использующей переманивание специалистов в качестве приоритетного при заполнении ключевых вакансий.
3. Человеческий фактор в деятельности современной организации.
4. Трудовая ментальность россиян и ее влияние на управление персоналом в российских организациях.
5. Рынок труда современной России: основные проблемы и перспективы развития.
6. Взаимосвязь экономической ситуации в стране и ситуации на рынке труда.
7. Имидж организации как работодателя на рынке труда, связанные с ним возможности и определяющие его факторы.
8. Проблема «утечки мозгов» в процессе межстрановой миграции трудовых ресурсов.
9. Проблема незаконной миграции рабочей силы.
10. Национальные особенности управления персоналом в России.
11. Национальные особенности управления персоналом в США и возможность применения данного опыта в современной России.
12. Национальные особенности управления персоналом в Японии и возможность применения данного опыта в современной России.
13. Корпоративная культура организации и управление ее персоналом.
14. Лояльность персонала организации и ее влияние на рыночные позиции.
15. Современные HR-технологии привлечения в организацию новых сотрудников.
16. Современные HR-технологии отбора кандидатов на трудоустройство.
17. Организация профессиональной адаптации новых сотрудников организации.
18. Организация психологической адаптации новых сотрудников организации.
19. Корпоративные учебные центры и их влияние на качество человеческого капитала организации.
20. Управление профессиональной карьерой сотрудников организации.
21. Современные HR-технологии вознаграждения персонала.
22. Социальная поддержка персонала: цели, формы, особенности применения различными типами работодателей.
23. Психологическая поддержка персонала: цели, формы, особенности применения различными типами работодателей

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в форме экзамена.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте содержание понятия «человеческий капитал организации».
2. Раскройте содержание понятия «человеческий фактор в деятельности организации».
3. Раскройте содержание понятий «национальный трудовой менталитет».
4. Раскройте содержание понятия «кадровая политика организации».
5. Раскройте содержание понятия «операционная подсистема HR-менеджмента».
6. Раскройте содержание понятия «блок обеспечения HR-менеджмента».
7. Раскройте содержание понятия «профессиональные компетенции

работника».

8. Раскройте содержание понятия «профессиональные важные личностные компетенции работника».

9. Раскройте содержание понятия «компетентностный подход к управлению персоналом».

10. Раскройте содержание понятия «рынок труда».

11. Раскройте содержание понятия «аутстаффинг».

12. Раскройте содержание понятия «аутплейсмент».

13. Раскройте содержание понятия «рекрутинг».

14. Раскройте содержание понятия «рекрутинговое агентство».

15. Раскройте содержание понятия «HR-аудит».

16. Раскройте содержание понятия «HR-консалтинг».

17. Раскройте содержание понятия «лояльность персонала».

18. Раскройте содержание понятия «корпоративный дух».

19. Раскройте содержание понятия «HR-менеджер».

20. Раскройте содержание понятия «HR-технология».

21. Раскройте содержание понятия «кадровый резерв организации».

22. Раскройте содержание понятия «аттестация персонала».

23. Раскройте содержание понятия «мотивация персонала».

24. Раскройте содержание понятия «имидж организации на рынке труда».

25. Раскройте содержание понятия «персональное досье сотрудника».

Задания 2 типа

1. Раскройте разницу между понятиями «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» организации.

2. Раскройте механизм влияния качества человеческого капитала организации на ее рыночные позиции.

3. Раскройте разницу между понятиями «социально-ориентированная кадровая стратегия» и «асоциальная кадровая стратегия».

4. Раскройте разницу между кадровой стратегией открытого и закрытого типа.

5. Раскройте механизм влияния человеческого фактора на результаты деятельности организации.

6. Раскройте разницу между двумя кадровыми документами «личное дело сотрудника» и «персональное досье сотрудника».

7. Раскройте взаимосвязь между доктриной организации трудовых отношений, на которую ориентируются топ менеджеры организации и степенью социальной ориентации ее кадровой стратегии.

8. Раскройте разницу между понятиями «горизонтальная профессиональная карьера» и «вертикальная профессиональная карьера».

9. Раскройте разницу между понятиями «имущественная мотивация сотрудника» и «неимущественная мотивация сотрудника».

10. Аргументируйте целесообразность инвестиций в развитие человеческого капитала организации.

11. Определите основные направления использования результатов планирования требований по рабочим местам.

12. Определите основные направления использования результатов аттестации сотрудников.

13. Раскройте возможные стратегические подходы к выбору приоритетного критерия отбора кандидатов в резерв на выдвижение.

14. Определите основные задачи использования технологии испытательного срока для новых сотрудников организации.

15. Определите основные задачи использования технологий моральной мотивации персонала современной организации.

16. Раскройте механизм влияния корпоративного духа в трудовом коллективе организации на результаты ее основной деятельности.

17. Раскройте механизм негативного влияния стрессов на конечные результаты работы организации.

18. Раскройте механизм негативного влияния конфликтов между сотрудниками на конечные результаты работы организации.

19. Аргументируйте влияние профессионально важных личностных компетенций сотрудника на результаты его трудовой деятельности.

20. Раскройте механизм влияния закона рыночной конкуренции на трудовое поведение работников на внешнем и внутрифирменном рынке труда.

21. Раскройте механизм влияния закона соответствия спроса и предложения человеческих ресурсов на ситуацию на отраслевом или региональном рынке труда.

22. Раскройте механизм влияния закона перемены труда на кадровую стратегию работодателей.

23. Раскройте рыночные возможности и рыночные опасности для работодателя, связанные с активным использованием аутстаффинга.

24. Раскройте возможные проявления нелояльности со стороны сотрудников и связанные с этим опасности для работодателя.

25. Определите основные задачи использования технологий психологической поддержки персонала современной организации.

Задания 3 типа

1. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективный метод привлечения с внешнего рынка труда указанных в левой графе категорий сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант привлечения с внешнего рынка труда</i>

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант привлечения с внешнего рынка труда</i>
1.	Рабочие массовых профессий	
2.	Менеджеры высшего и среднего звена	
3.	Молодые специалисты	
4.	Профессионалы редкой специализации	

2. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив виды сервисных услуг на рынке труда (аутстаффинг, аутплейсмент, хэдхантинг, консалтинг), наиболее эффективных для указанных в левой графе категорий организаций работодателей:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория организаций</i>	<i>Рекомендуемые сервисные услуги, предлагаемые на рынке труда</i>
1.	Кризисная организация, нуждающаяся в сокращении штата	
2.	Организация с небольшим стажем работы на рынке, нуждающаяся в срочном заполнении вакансий дефицитных на рынке труда специалистов и руководителей	
3.	Организация с сезонным характером производства	
4.	Малое предприятие, нуждающееся в реформировании системы HR-менеджмента	

3. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив конкретные формы инвестиций работодателя в развитие своего человеческого капитала по направлениям, указанным в левой графе:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Общие направления инвестиций</i>	<i>Конкретные формы инвестиций</i>
1.	Инвестиции в повышение компетенций сотрудников	
2.	Инвестиции в улучшение здоровья сотрудников	
3.	Инвестиции в повышение лояльности сотрудников	
4.	Инвестиции в улучшение психологического климата в трудовом коллективе	

4. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективную форму основной оплаты труда для указанных в левой графе категорий сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант основной оплаты труда</i>
1.	Рабочие - станочники	
2.	Рабочие строительно-ремонтной бригады	

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант основной оплаты труда</i>
3.	Сотрудники штабной службы	
4.	Коллектив архитекторов	

5. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективную форму премирования для указанных в левой графе категорий сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант премирования</i>
1.	Сотрудники штабной службы	
2.	Топ менеджеры	
3.	Сотрудники любого подразделения организации	
4.	Руководители структурных подразделений	

6. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив практическую форму реализации компетентностного подхода по указанным в левой графе направлениям кадровой работы в организации:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Направление кадровой работы в организации</i>	<i>Конкретная форма реализации компетентностного подхода</i>
1.	Планирование требований по рабочим местам	
2.	Организация процесса сокращения персонала	
3.	Организация процесса дополнительного обучения персонала	
4.	Организация отбора кандидатов в резерв на выдвижение	

7. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективную форму организации труда для указанных в левой графе категорий сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант организации труда</i>
1.	Рабочие - станочники	
2.	Рабочие строительно-ремонтной бригады	
3.	Сотрудники штабной службы	
4.	Коллектив архитекторов	

8. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективную форму дополнительного обучения для указанных в левой графе категорий сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант дополнительного обучения</i>

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант дополнительного обучения</i>
1.	Топ менеджеры	
2.	Эксперты по внешним финансовым и товарным рынкам	
3.	Менеджеры по продажам	
4.	Рядовые исполнители	

9. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив практическую форму реализации компетентностного подхода по указанным в левой графе направлениям кадровой работы в организации:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Направление кадровой работы в организации</i>	<i>Конкретная форма реализации компетентностного подхода</i>
1.	Организация процесса первичного развития новых сотрудников	
2.	Организация процесса отбора кандидатов на трудоустройство	
3.	Организация процесса психологической поддержки персонала	
4.	Организация процесса оплаты труда персонала	

10. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив сегмент рынка трудовых ресурсов, на который следует приоритетно ориентироваться указанным в левой графе типам работодателей:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория организаций работодателей</i>	<i>Рекомендуемый сегмент внешнего рынка труда</i>
1.	Крупная организация с большим опытом работы на рынке	
2.	Вновь создаваемое малое предприятие	
3.	Организация, ориентированная на массовое использование неквалифицированной рабочей силы	
4.	Крупная промышленная корпорация с собственным учебным центром	

11. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив категорию сотрудников, для которой будет наиболее эффективна форма дополнительного обучения, указанная в левой графе:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант дополнительного обучения</i>
1.	Обучение непосредственно на рабочих местах	
2.	Обучение в сторонних специализированных организациях	
3.	Стажировка в однотипных организациях	
4.	Тренинг, проводимый в организации	

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемый вариант дополнительного обучения</i>
	приглашенным консультантом	

12. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективные инструменты психологической поддержки для указанных в левой графе категорий сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемые инструменты психологической поддержки</i>
1.	Топ менеджеры	
2.	Менеджеры по обслуживанию элитных клиентов	
3.	Руководители структурных подразделений	
4.	Рядовые исполнители	

13. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективные инструменты социальной поддержки для указанных в левой графе категорий сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категория сотрудников</i>	<i>Рекомендуемые инструменты социальной поддержки</i>
1.	Топ менеджеры	
2.	Менеджеры и специалисты среднего звена	
3.	Ценные для организации специалисты предпенсионного возраста	
4.	Рядовые исполнители	

14. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив категории сотрудников организации, на которых должны быть направлены инструменты психологической поддержки, указанные в левой графе:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Инструменты социальной поддержки</i>	<i>Категория сотрудников</i>
1.	Тренинги по профилактике стрессов	
2.	Периодические интервью с психологом, направленные на выявление «раздражающих психологических факторов»	
3.	Тренинги по оперативному выявлению и пресечению конфликтов в трудовом коллективе	
4.	Регулярные беседы с психоаналитиком	

15. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив форму организации психологической поддержки персонала, на которую следует приоритетно ориентироваться указанным в левой графе типам работодателей:

№№ п.п.	Категория организаций работодателей	Рекомендуемая форма организации психологической поддержки
1.	Крупная корпорация	
2.	Малое высокорентабельное предприятие, использующее высокоинтеллектуальный наемный труд	
3.	Организация, ориентированная на массовое использование неквалифицированной рабочей силы	

16. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективные HR-технологии (не менее 2-х по каждой строке), направленные на противодействие указанным в левой графе формам реализации кадровых рисков количественного характера:

№№ п.п.	Формы реализации кадровых рисков количественного характера	Рекомендуемые HR-технологии
1.	Риск переизбытка персонала	
2.	Риск недостатка персонала	

17. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективные HR-технологии (не менее 2-х по каждой строке), направленные на противодействие указанным в левой графе формам реализации кадровых рисков качественного характера:

№№ п.п.	Формы реализации кадровых рисков качественного характера	Рекомендуемые HR-технологии
1.	Риск недостаточной квалификации персонала	
2.	Риск недостаточной ответственности персонала	

18. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективные HR-технологии (не менее 2-х по каждой строке), направленные на противодействие указанным в левой графе формам реализации кадровых рисков, связанных с нелояльностью персонала:

№№ п.п.	Формы реализации кадровых рисков, связанных с нелояльностью персонала	Рекомендуемые HR-технологии
1.	Риск перехода сотрудника на работу к конкуренту	
2.	Риск сознательного обмана доверия работодателя (хищения, разглашение конфиденциальной информации и т.п.)	

19. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективные HR-технологии (не менее 2-х по каждой строке), направленные на практическую реализацию требований указанных в левой графе законов, обеспечивающих децентрализованное регулирование рынка труда:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Законы, обеспечивающие децентрализованное регулирование рынка труда</i>	<i>Рекомендуемые HR-технологии</i>
1.	Закон перемены труда	
2.	Закон непрерывного улучшения условий труда	

20. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив основные функции указанных в левой графе инстанций и должностных лиц в области организации процесса первичного развития новых сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Должностные лица и инстанции</i>	<i>Функции по организации процесса первичного развития новых сотрудников</i>
1.	Специалист кадровой службы, отвечающий за развитие персонала	
2.	Психолог кадровой службы	
3.	Служба безопасности	
4.	Руководитель структурного подразделения	
5.	Непосредственный технический руководитель (или наставник) нового сотрудника	

21. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив основные функции указанных в левой графе инстанций и должностных лиц в области организации аттестации сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Должностные лица и инстанции</i>	<i>Функции по организации аттестации сотрудников</i>
1.	Специалист кадровой службы, отвечающий за оценку персонала	
2.	Психолог кадровой службы	
3.	Служба безопасности	
4.	Руководитель структурного подразделения	
5.	Непосредственный технический руководитель (или наставник) нового сотрудника	

22. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив

основные функции указанных в левой графе инстанций и должностных лиц в области организации процесса дополнительного обучения сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Должностные лица и инстанции</i>	<i>Функции по организации процесса дополнительного обучения сотрудников</i>
1.	Специалист кадровой службы, отвечающий за развитие персонала	
2.	Психолог кадровой службы	
3.	Финансовая служба	
4.	Руководитель структурного подразделения	
5.	Непосредственный технический руководитель нового сотрудника	

23. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив основные функции указанных в левой графе инстанций и должностных лиц в области организации процесса актуализации корпоративной системы HR-менеджмента:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Должностные лица и инстанции</i>	<i>Функции по организации процесса актуализации корпоративной системы HR-менеджмента</i>
1.	Первый руководитель организации	
2.	Служба персонала	
3.	Финансовая служба	
4.	Руководители структурных подразделений	

24. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив основные ПВЛК (профессионально важные личностные качества), необходимые указанным в левой графе категориям сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категории сотрудников</i>	<i>Необходимые ПВЛК</i>
1.	Менеджер по продажам	
2.	Специалист по PR	
3.	Бухгалтер	
4.	Специалист по управленческому консультированию	

25. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив основные ПВЛК (профессионально важные личностные качества), необходимые указанным в левой графе категориям сотрудников:

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категории сотрудников</i>	<i>Необходимые ПВЛК</i>
1.	Руководитель любого уровня	

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категории сотрудников</i>	<i>Необходимые ПВЛК</i>
2.	Специалист – разработчик инновационных продуктов (технологий, услуг и т.п.)	
3.	Технический исполнитель	

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Организационное поведение»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Организационное поведение» ориентировано на получение обучающимися знаний о поведении работников в организационной системе с точки зрения их взаимодействия в микро, мезо- и макро-среде, с целью повышения эффективности трудовой деятельности и повышении эффективности работы организации.

При изучении курса предусматривается рассмотрение актуальных зарубежных и отечественных теоретических концепций, особенностей их методического и инструментального оснащения; постоянное соотнесение теоретических концепций с практикой; сравнительное использование опыта западных экономических организаций, советских предприятий и современного российского бизнеса в области методологических подходов организационного поведения в системе рабочей группы и в системе организации.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом входит в базовую часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целями изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающихся:

- комплексных знаний о возникновении и состоянии специфики организационного поведения в России и за рубежом;
- навыков по организации и использованию закономерностей поведения рабочей группы и организационной среды с точки зрения перспективного развития организации.

Задачи дисциплины:

- ознакомить с основным понятийным аппаратом дисциплины «Организационное поведение»;
- сформировать базисные представления о роли и назначении организационного поведения в социально-экономических аспектах развития организации, в частности в Российских компаниях;
- изучить структуру организационного поведения с точки зрения микро-, мезо- и макроструктуры;
- проанализировать технологию работы и организации рабочей группы;

- изучить методы работы с персоналом;
- научить использовать конкретные методики по работе с кадрами;
- раскрыть этические аспекты работы с персоналом;
- изучить типологию организаций по их поведенческой направленности.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3	УК-3.1. Определяет свою роль в команде на основе использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими подразделениями и членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, делится знаниями и опытом, осуществляет презентацию результатов работы команды	теории поведения человека в организации, теории лидерства; теоретические аспекты формирования и функционирования групп и взаимодействий людей в коллективе	работать с коллективом с учетом социологических и психологических закономерностей, связанных с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями	применения изученных социологических и психологических теорий для решения профессиональных задач в части работы с коллективом	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает или взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, устанавливая разные виды коммуникации (учебную,	закономерности поведения людей и групп в организации и методы управления ими; особенности организационной динамики, подходы к разработке и внедрения организационных изменений	анализировать поведение людей и групп в организации и прогнозировать последствия управленческих решений; проводить диагностику организационной культуры и разрабатывать проекты организационных изменений	анализа поведения людей и групп в организации и прогнозирования последствий управленческих решений; анализа организационной культуры с целью разработки проектов организационных изменений.	

		деловую, неформальную и др.)				
		УК-3.3. Планирует последовательность шагов для достижения командного результата и понимает результаты личных действий в решении командных задач	основы поведенческого маркетинга; типологию организаций и особенности организационного поведения в разных сферах бизнеса, в т.ч. в международном бизнесе	организовывать, поддерживать и развивать связи с деловыми партнерами с учетом особенностей организационной культуры партнерских компаний	налаживания и поддержания связей с деловыми партнерами с учетом особенностей организационной культуры партнерских компаний	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)								Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической	
Тема 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».	4								13	Эссе/20
Тема 2. Личность в системе организации.	4								13	
Тема 3. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой.	4			10					13	Ситуационный практикум/10
Тема 4. Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия.	4			10					13	Ситуационный практикум/10
Тема 5. Мотивация поведения и результативность организации.	5			10					13	Ситуационный практикум/10
Тема 6. Организационная культура в системе организационного поведения.	5			9					14	Ситуационный практикум/10
Всего:	26			39					79	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (40)
Объем дисциплины (в академических часах)	180									
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5									

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».

Методологические особенности курса. «Организационное поведение» в структуре управления персоналом. Возникновение организационного поведения как науки. Понятие и сущность организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. Область исследования и разработок организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Взаимосвязь деловой среды организации и человека. Персональное развитие организации. Анализ и конструирование организации.

Тема 2. Личность в системе организации.

Понятие личности. Теории поведения личности. Развитие личности. Организационное поведение и деятельность личности. Формирование и функционирование человеческого «Я». Теории научения человека. Динамика процесса детерминации поведения личности. Основной набор поведенческих стереотипов. Концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции.

Профессионально-функциональные роли работников и виды поведения человека в организации. Личность и организация; коммуникативное поведение в организации. Факторы поведения личности в социальной среде. Динамика человеческого поведения. Ценности и установки. Изменение установок. Когнитивный диссонанс.

Тема 3. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой.

Группы, классификация и основные характеристики. Проблема групп. Характеристики внутригрупповых отношений.

Формирование группового поведения в организации. Воздействие норм группы на поведение человека. Ценностей группы, как нормативную базу морали. Взаимодействие индивида и группы. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс.

Стадии формирования коллектива и этапы формирования эффективной команды. Рабочие группы и их эволюция. Этапы формирования эффективной команды. Модель развития команды. Критерии эффективности групповой работы. Самоуправляемая команда. Коллектив и стадии его формирования.

Организация внутреннего культурного контекста рабочей группы, ее субкультуры. Организация консультационного взаимодействия с командой. Развитие группы как социальной общности. Управление становлением системы человеческих ресурсов организации. Пятиступенчатая модель формирования группы Б.В. Такмана.

Социальные конфликты в организации. Методы изучения социальных конфликтов и подходы к их разрешению. Межгрупповые

конфликты и другие типы конфликтов. Социальное партнерство как форма взаимодействия социальных структур

Тема 4. Структура организаций в системе личностно-организационного взаимодействия.

Типология организаций и их позиция во внешней среде. Управление поведением организации. Структура организаций по поведенческой направленности. Изменения в организации. Персональное развитие в организации. Управление нововведениями в организации.

Типология власти и лидерства в системе организации. Лидерство в организации. Категории власти.

Типичные качества харизматической личности. Негативный эффект «псевдоавторитета». Различия неформального лидерства и формального руководства.

Власть, лидерство и руководство в организации. Источники власти. Теории лидерства. Сценарии взаимодействия формального руководителя и неформальных лидеров. Типология власти и лидерства в системе организации. Лидерство в организации. Категории власти.

Типичные качества харизматической личности. Негативный эффект «псевдоавторитета». Различия неформального лидерства и формального руководства.

Тема 5. Мотивация поведения и результативность организации.

Мотивация поведения и результативность организации. Активность и направленность работы в рабочей среде. Влияние темперамента, характера, возрастных и гендерных особенностей человека на эффективность трудовой деятельности в организационной среде.

Восприятие и атрибуция в организационных коммуникациях

Восприятие как процесс. Свойства восприятия. Внешние и внутренние факторы, влияющие на восприятие. Законы и эффекты восприятия. Иллюзии восприятия. Атрибуция. Ошибки атрибуции. Формирование впечатлений, управление впечатлениями. Коммуникативный процесс, его структура и этапы.

Виды коммуникаций. Инструменты коммуникаций. Коммуникативные барьеры. Коммуникативные сети.

Тема 6. Организационная культура в системе организационного поведения.

Поведенческий маркетинг. Управление поведением внутри организации.

Введение человека в организацию. Социализация человека в организации. сущность процесс социализации. Организационная социализация. Девиации и преступления на работе.

Адаптация как социальный процесс. Основные аспекты введения

человека в организацию. Виды, формы, ситуации адаптации. Разработка и реализация адаптационных программ персонала. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность и приверженность организации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый

этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов

аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение».</i>	Возникновение организационного поведения как науки. Основные концепции организационного поведения. Область исследования и разработок организационного поведения. Персональное развитие организации. Анализ и конструирование организации	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка эссе	Литература по теме 1; Интернет-источники: http://www.executive.ru http://www.top-personal.ru https://www.ibs.ru/hro/ http://hr-portal.ru http://hrm.ru	Эссе
<i>Тема 2. Личность в системе организации.</i>	Теории поведения личности. Теории научения человека Формирование и функционирование человеческого «Я». Динамика процесса	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка эссе	Литература по теме 2; Интернет-источники: http://www.executive.ru http://www.top-personal.ru https://www.ibs.ru/hro/ http://hr-portal.ru http://hrm.ru	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоя- тельной работы	Учебно- методичес- кое обеспечение	Форма контроля
	детерминации поведения личности. Основной набор поведенческих стереотипов. Концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции. Профессиональ но-функциональны е роли работников и виды поведения человека в организации. Ценности и установки. Изменение установок. Когнитивный диссонанс.			
<i>Тема 3. Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой.</i>	Проблема групп. Организация внутреннего культурного контекста рабочей группы, ее субкультуры. Самоуправляемая команда. Коллектив и стадии его формирования. Организация внутреннего культурного контекста рабочей группы, ее субкультуры. Организация консультационно го взаимодействия с командой. Развитие группы	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме 3; Интернет-источники: http://www.executive.ru http://www.top-personal.ru https://www.ips.ru/hro/ http://hr-portal.ru http://hrm.ru	Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоя- тельной работы	Учебно- методичес- кое обеспечение	Форма контроля
	как социальной общности. Управление становлением системы человеческих ресурсов организации. Социальные конфликты в организации. Методы изучения социальных конфликтов и подходы к их разрешению. Межгрупповые конфликты и другие типы конфликтов. Социальное партнерство как форма взаимодействия социальных структур			
<i>Тема 4. Структура организаций в системе личностно- организационного взаимодействия.</i>	Структура организаций по поведенческой направленности. Типичные качества харизматической личности. Типология власти и лидерства в системе организации. Лидерство в организации. Категории власти. Типичные качества харизматической личности. Негативный эффект «псевдоавторитет а». Различия неформального лидерства и	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме 4; Интернет- источники: http://www.e- xecutive.ru <a href="http://www.to
p-personal.ru">http://www.to p-personal.ru <a href="https://www.i
bs.ru/hro/">https://www.i bs.ru/hro/ <a href="http://hr-
portal.ru">http://hr- portal.ru http://hrm.ru	Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
	формального руководства. Различия неформального лидерства и формального руководства.			
<i>Тема 5. Мотивация поведения и результативность организации.</i>	Влияние темперамента, характера, возрастных и гендерных особенностей человека на эффективность трудовой деятельности в организационной среде. Восприятие как процесс. Свойства восприятия. Внешние и внутренние факторы, влияющие на восприятие. Законы и эффекты восприятия. Иллюзии восприятия.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме 5; Интернет-источники: http://www.executive.ru http://www.to-p-personal.ru https://www.ibs.ru/hro/ http://hr-portal.ru http://hrm.ru	Ситуационный практикум
<i>Тема 6. Организационная культура в системе организационного поведения.</i>	Управление поведением внутри организации. Организационная социализация.. Виды, формы, ситуации адаптации. Организационная удовлетворенность трудом. Вовлеченность и приверженность организации.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме 6; Интернет-источники: http://www.executive.ru http://www.to-p-personal.ru https://www.ibs.ru/hro/ http://hr-portal.ru http://hrm.ru	Ситуационный практикум

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142246.html>

Дополнительная литература:

1. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 231 с. — ISBN 978-5-394-04604-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144065.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1.	Сайт для специалистов по управлению персоналом	http://www.e-xecutive.ru
2.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
3.	Сайт журнала для менеджеров по персоналу	https://www.ibs.ru/hro/
4.	HR-портал. HR-сообщество и публикации.	http://hr-portal.ru
5.	Электронный портал «HR-менеджмент»	http://hrm.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета..

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные

профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Ситуационный практикум	10-9 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 8-7 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро- группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 6-5– доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 4-1 - доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, ответы не аргументированы или содержат концептуальные ошибки, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0– доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
2	Эссе	20 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 15 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 10 – тема раскрыта не в полном объеме, есть замечания по оформлению; 5 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0– эссе не сделано.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе.

1. Предмет и задачи изучения организационного поведения.
2. Система организационного поведения (на примере конкретной организации).
3. Зарубежный опыт построения системы организационного поведения (в Швейцарии, Канаде, США, Германии, Франции).

4. Стратегическое управление кадровым направлением деятельности организации через призму организационного поведения.
5. Управление конфликтами и ликвидация последствий конфликтов.
6. Управление персональным и профессиональным развитием в организации.
7. Взаимосвязь деловой среды организации и человека.
8. Управление первичной и вторичной адаптацией в организации.
9. Внешние и внутренние коммуникации в организации.
10. Теории поведения человека в организации.
11. Формирование групповых норм и ценностей в организации.
12. Управление организационной культурой в организации.
13. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
14. Практика современной мотивации труда в России и за рубежом.
15. Проблема лидерства в современной науке и практике.
16. Специфика организации работы в команде.
17. Типология власти в организации.
18. Роль и место поведенческого маркетинга.
19. Система внешних коммуникаций в организации.
20. Система внутренних коммуникаций в организации.
21. Как эффективно управлять организационным поведением?
22. Инструменты организационного поведения.
23. Функции и обязанности характерные для HR- менеджера при организационных изменениях.
24. Групповые эффекты с точки зрения эффективности работы команды.
25. Роль и место поведенческого маркетинга.
26. Система внешних коммуникаций в организации.
27. Система внутренних коммуникаций в организации.
28. Роль организационного поведения в формировании и реализации кадровой политики организации.
29. Роль организационного поведения в стратегическом управлении кадровым направлением деятельности организации.
30. Факторы, влияющие на структуру внешних и внутренних коммуникаций организации.
31. Руководство или лидерство? Всегда ли руководителю обязательно быть лидером?
32. Коллектив или команда: всегда ли создание команды необходимо организации?
33. Принципы эффективного управления организацией.
34. Эффективность методов управления конфликтом с точки зрения управления организационным поведением.
35. Поведенческие стереотипы: польза или вред для организационного развития?

Типовое задание к ситуационному практикуму:

Кейс «Организация обучения в международной корпорации».

Цель: закрепить знания в области лидерства и управления коллективом.

Ситуация:

В компанию приходит новый руководитель, который пытается абсолютно правильно, как ему кажется, воздействовать на корпоративную культуру, формировать мотиваторы коллектива в целом и каждого сотрудника в отдельности. Однако завоевать лидерские позиции ему пока не удалось. Значительным авторитетом пользуется некий неформальный лидер, который придерживается ценностей, существенно отличающихся от тех, что пытается внедрить новый начальник.

Вопросы:

1. Каковы возможные негативные последствия подобной ситуации?

2. Как должен поступить компетентный руководитель, чтобы нейтрализовать подобные последствия и добиться своих целей?

Ожидаемый результат: подтверждение факта приобретения студентами теоретических знаний и практических умений по теме 4 изучаемой дисциплины.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена во втором семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен,

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
	приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Назовите предмет, цели изучения организационного поведения. Объясните связь одноименной дисциплины с другими науками.

2. Раскройте основные этапы развития представлений об организационном поведении.

3. Назовите уровни организационного поведения и дайте пояснения.

4. Раскройте понятия «внешняя и внутренняя среда организации».

5. Объясните взаимосвязь внутрифирменного обучения и технологии организационных изменений.

6. Поясните, какова роль корпоративных университетов в развитии организации.

7. Раскройте факторы поведения личности в социальной среде.

8. Перечислите источники формирования личности человека.

9. Поясните, какова роль социальных стереотипов в поведении человека.

10. Раскройте понятие «профессионально-функциональные роли работников».

11. Раскройте понятие «типы работников в организации».

12. Перечислите основные теории научения человека и поясните их суть.

13. Раскройте понятие «концепция позитивного и негативного воздействия на оперантные реакции».

14. Раскройте проблему личности в организации.

15. Раскройте понятие «мотивация» и объясните ее значение для управления поведением.

16. Раскройте понятие «группы в организации».

17. Раскройте понятие «внутригрупповые отношения».

18. Раскройте понятие «групповые эффекты».

19. Раскройте понятие «лидерство» и объясните, в чем суть проблемы лидерства.

20. Раскройте понятие «стили руководства» и объясните суть их влияния на коллектив.

21. Раскройте понятие «девиантное поведение в организации».

22. Раскройте понятия «социальные позиции и роли личности в организации».

23. Раскройте этапы формирования команды.
24. Раскройте понятие «социализация».
25. Раскройте понятие «профессиональная адаптация».

Задания 2 типа.

1. Типология организаций и их поведение на внешнем рынке. Приведите примеры.
2. Воздействие норм группы на поведение человека. Приведите примеры.
3. Проблемы власти и лидерства в организации. Приведите примеры.
4. Объясните, в чем проблемы профессиональной адаптации и приведите примеры их решения.
5. Объясните поведение организаций на разных стадиях онтогенеза и приведите примеры.
6. Методы развития человеческих ресурсов в организации. Приведите примеры.
7. Организационная культура в организации. Типология и особенности.
8. Уровни организационного поведения. Приведите примеры.
9. Атрибуты и характеристики организационной культуры. Приведите примеры
10. Типы организационных обрядов. Приведите примеры.
11. Ролевые модели и символический менеджмент. Приведите примеры
12. Сопротивление изменениям в организации и его источники.
13. Индивидуально – типологические особенности человека и их влияние на рабочий процесс.
14. Управление дисциплиной. Поощрение, убеждение и наказание, их эффективность.
15. Групповые эффекты и их последствия. Приведите примеры.
16. Стадии формирования неформальных групп и особенности поведения участников группы на каждой из стадий.
17. Национальные особенности менеджмента.
18. Влияние, власть и ее формы.
19. Методы формирования поддержания и развития организационной культуры.
20. Организационная культура управления персоналом в системе международного бизнеса.
21. Делегирование полномочий в группе, использование форм оплаты, стимулирующих формирование общности.
22. Ценности группы, как нормативная база морали.
23. Источники активности поведения человека на рабочем месте.
24. Влияние структуры персонала организации на её организационную культуру.
25. Особенности управления мужским и женским коллективом.

Задания 3 типа.

Задание № 1.

В коллектив пришел новый работник, сформулируйте группу проблем, с которой может столкнуться работник при вхождении в организацию и сформулируйте группу проблем, с которой столкнется, вероятно, организация.

Задание № 2.

Разработайте цели, миссию и задачи организации, если она изначально носит адхократическую направленность

Задание № 3.

Проанализируйте приведенные ниже высказывания с точки зрения мотивации кандидатов. Осуществите, лингвистический анализ речи, а именно анализ коннотативного (оценочного) значения слов, показывающий отношение кандидата к различным сферам деятельности, выявляющий его приоритеты и мотиваторы. Обоснуйте свое решение

1. На предпоследнем месте работы мне приходилось выполнять очень много рутинной работы, я должна была отказаться от разработки новых видов тренингов и довольствоваться проведением типовых программ. А вот последнее место дает очень много шансов проявить себя, создать что-то свое и опробовать это на практике. Сейчас я вынуждена заниматься поиском новой работы только потому, что компания закрывается.

2. Сейчас в большей степени я выполняю административно-управленческие функции, чем работаю непосредственно с клиентами и строю схемы дистрибуции, как это было на предыдущем месте работы и такое положение вещей меня устраивает. Так как, здесь у меня есть возможность проявить себя, внести что-то новое и добиться хороших, видимых результатов.

3. Моя работа всегда была связана с преподаванием. Мне интересно постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство, посещая различные тренинги, мастер – классы. Мне доставляет удовольствие узнавать новое и применять его в практике.

4. Я знаю, что я хороший профессионал. И я хочу, чтобы это было достойно оценено моим руководством. И я знаю, что моя рыночная цена не соответствует тому, как меня оценивает работодатель. Именно поэтому я ищу новую работу.

Задание № 4.

Ваша деятельность зависима от формальной организации, но в основном приходится взаимодействовать по бригадной форме работы, и соответственно в большей степени Вы работаете в сфере неформальной организации.

Вопрос:

Сформулируйте критерии психологического подхода к данной неформальной организации.

Задание № 5.

Заполните обе графы приведенной ниже таблицы, если требуется указать основную группу целей для организаций:

Индивидуалистическая организация	Корпоративная организация

Задание № 6.

Разработайте тактику поведения интровертированного работника в клановой организации. Ответ обоснуйте.

Задание № 7.

Разработайте ролевую характеристику работника в управленческой команде, если его групповая роль исследователь ресурсов. Воспользуйтесь следующей схемой:

- А) функции работника;
- Б) свойства личности;
- В) тип личности.

Задание № 8.

Заполните обе графы представленной ниже таблицы:

Типовые особенности поведения лидера в группе	Типовые особенности поведения представителя власти в группе.

Задание № 9.

Раскройте и дополните факторы, влияющие на организационное поведение:

Макроэкономические факторы:

Микроэкономические факторы:

Социально-культурные факторы:

Задание № 10.

Дайте характеристику социальным стереотипам, приведите пример:

Социальные стереотипы	Особенности	Пример
Навешивание ярлыков		
«Блистательная неопределенность»		
Апелляция к большинству		
Перенос		
«Простонародность, или «свой парень»		

Задание №11.

Составьте блок-схему конфликтной ситуации, изложенной в кейсе (Приложение 1), после выявления всех ее участников, их интересов и позиций, а также ресурсов и возможных вариантов действий.

Задание №12.

Рассмотрите варианты воздействия на ситуацию, изложенную в

кейсе (Приложение 1), и оцените последствия варианта «выдавливания» сотрудницы из коллектива.

Задание №13.

Рассмотрите варианты воздействия на ситуацию, изложенную в кейсе (Приложение 1), и оцените последствия варианта проведения аттестации и увольнения за ненадлежащее исполнение обязанностей.

Задание №14.

Рассмотрите варианты воздействия на ситуацию, изложенную в кейсе (Приложение 1), и оцените последствия варианта «выхода» на руководство для разрешения ситуации, сложившейся в отделе (*столкновение ценностей руководителя банка*).

Задание №15.

Рассмотрите варианты воздействия на ситуацию, изложенную в кейсе (Приложение 1), и предложите свое решение.

Задание №16.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 2), и проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады. Какие типы группы существуют в данном случае?

Задание №17.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 2), и охарактеризуйте руководителя, какова его роль в деятельности группы?

Задание №18.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 2), и объясните, каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея. Каков был статус Сергея в группе? Почему?

Задание №19.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 2), и охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Почему Сергей не был принят в группу? Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Поясните ваш ответ.

Задание №20.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 2), и объясните, почему Сергей не был принят в группу? Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Поясните ваш ответ.

Задание №21.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 2), и объясните, как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе? Обоснуйте предложенные вами варианты.

Задание №22.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 3), и объясните, каковы возможные негативные последствия подобной ситуации.

Задание №23.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 3), и объясните, как должен поступить грамотный руководитель, чтобы

нейтрализовать негативные последствия и добиться своих целей.

Задание №24.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 3), и предположите, какие причины могут мешать руководителю достичь целей в данных обстоятельствах.

Задание №25.

Ознакомьтесь с ситуацией, изложенной в кейсе (Приложение 3), и подумайте, какого типа конфликты вероятны при данных обстоятельствах и как можно их предотвратить.

Задание №26.

Сотрудник прошел испытательный срок, но продолжает проявлять нерешительность при выполнении некоторых служебных функций. Какие дополнительные действия по его адаптации необходимо предпринять.

Задание №27.

Сотрудник около 5 лет работает в организации и длительное время проявлял заинтересованность в работе, демонстрируя эффективные результаты. Но в последние месяцы стало заметно некоторое равнодушие к работе, формальное отношение к делу и к клиентам. Выскажите предположение по поводу причин изменения рабочего поведения данного сотрудника, если известно, что в личной жизни у него все благополучно и никаких негативных событий не происходило.

Кейс.

Руководителю отдела крупного банка была рекомендована на работу служащая (кредитный отдел). Она могла выполнять свои обязанности, но не склонна была работать в согласии с коллегами, «отбывая» работу от и до положенного времени и не утруждая себя переработкой в случае «аврала». Такой стиль сказывался и на командном духе, ухудшал морально психологический климат в коллективе: люди стали оглядываться на то, кто сколько работает, перестали помогать друг другу, качество работы отдела стало ухудшаться.

Мы не будем останавливаться на всех возможных вопросах, а приведем те, которые задал консультант, «раскрутив» ситуацию до полного понимания схемы взаимодействия всех ее участников. Вопросы, заданные консультантом:

Каким образом сотрудница попала в отдел? По личной просьбе одного из управляющих банком, которого один из соучредителей попросил «пристроить и сделать профессионалом» свою дочь от первого брака.

Какими были ожидания от человека «на входе»? Ожидалось, что человек заинтересован учиться работать, будет готов «влииться» в рабочий ритм и воспринять культуру отношений в отделе.

Почему человек занял пассивную позицию: из-за условий труда; предыстории трудоустройства именно на эту работу; невыраженного желания работать по данной специальности; не желания работать вообще? Скорее, последнее. На родине матери работы нет. Приехав к отцу, который испытывает некоторое чувство вины за «брошенную» дочь, рассчитывала удобно устроиться. Для отца вряд ли важно, каким профессионалом станет дочь, — скорее, он заинтересован не иметь проблем и пребывать с чувством выполненного долга.

Каковы ожидания руководителя банка от работы данной сотрудницы? Она должна «вписаться» в рабочий коллектив, желательно, чтобы не было проблем. В случае хорошей работы и позитивных отзывов у самой служащей есть реальная возможность закрепить связь с соучредителем.

Существует ли канал информирования отца об эффективности деятельности его дочери на данном рабочем месте? По соображениям субординации, а также с учетом «неформальных» каналов, — только через управляющего банком.

Важно ли для данной сотрудницы мнение окружающих ее коллег, насколько и в каких областях? Сотрудница индифферентна к тому, как к ней относятся: она уверена, что отец обеспечит ее работой если не здесь, то в каком-либо ином месте.

Итак, основные вопросы направлены на выявление всех участников ситуации, анализ их взаимосвязей, позиций и интересов.

Приложение 2.

Кейс.

Сергей учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Сергей заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами. Сергей решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Сергей неформально был исключен из жизни бригады.

Приложение 3.

Кейс.

В компанию приходит новый руководитель, который пытается воздействовать на корпоративную культуру, формировать мотиваторы коллектива в целом и каждого сотрудника в отдельности. Однако завоевать лидерские позиции ему пока не удалось. Значительным авторитетом пользуется некий неформальный лидер, который придерживается ценностей, существенно отличающихся от тех, что пытается внедрить новый начальник.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ.....	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	11
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	20
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	22

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Организационная психология» ориентировано на получение студентами знаний о психологических факторах, закономерностях и особенностях, рождающихся в недрах различных организационных структур; о поведении работников в организационной системе; о социально-психологических механизмах, определяющих повышение эффективности и производительности трудовой деятельности. Через историческую призму опыта различных стран рассматриваются социально-психологические модели организационного поведения; изучаются теоретические концепции и подходы; сравниваются технологии, методики, инструментарий; дается анализ методологических принципов, на основе которых современные зарубежные и отечественные предприятия строят свои отношения с государством и работающим в этой стране населением.

В рамках изучаемой дисциплины студенты узнают секреты психологического воздействия, оказываемого на человека в ситуациях, когда он стоит перед профессиональным выбором, устраиваясь на работу; проходит профессиональное обучение, будучи сотрудником организации; продвигается по служебной лестнице; приобретает товары или услуги и многое другое. Знания по «Организационной психологии» помогут психологу, работающему в организации, решать сложные задачи оценки и отбора персонала; осуществлять работу по адаптации и аттестации работников; давать рекомендации по продвижению товаров и услуг населению; создавать правильные рекламные продукты и организовывать психологически оправданные маркетинговые кампании.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в обязательную часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Организационная психология» – сформировать у студентов представления о социально-психологических, социально-экономических и внутриорганизационных процессах, происходящих в структурах больших и малых профессиональных групп. Сформировать научно-обоснованное представление об основных психологических закономерностях поведения, взаимодействия и взаимоотношения людей в ситуациях управления персоналом организации, маркетинга и рекламы продукции организации.

Задачи дисциплины:

- познакомить с методологией, теоретическими взглядами, исследовательским инструментарием организационной психологии;
- сформировать базисные представления о роли и назначении механизмов организационного поведения, зарождающихся внутри вновь созданной или уже развивающейся организации;
- освоить основные принципы системного анализа, определяющего трудовую деятельность сотрудников в организациях различного типа;
- освоить профессиональный функционал организационного психолога и формы его работы с персоналом организации для дальнейшей модернизации и оптимизации трудовой деятельности;
- раскрыть этические аспекты работы с персоналом и сформировать профессиональные установки, направленные на гуманизацию межличностного пространства в любой организации, где будет человек работать.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование
следующих компетенций, предусмотренных образовательной
программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1	ОПК–1.3. Применяет российское законодательство в части работы с персоналом	условия принятия управленческих решений; классификацию типов управленческих решений	управлять организацией на основе использования форм и методов психологической работы с персоналом организации; уметь применять психологические методы и средства для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности сотрудников организации	постановки целей и решения организационных задач на основе системного подхода и психологического анализа конкретной ситуации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3	ОПК-3.3. Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	технологии привлечения и отбора новых сотрудников, методы психологического воздействия, программы адаптации персонала к условиям организаций различного типа на основе знания психологических основ профессионального развития персонала	осуществлять оценку и аттестацию сотрудников, проводить карьерный мониторинг, отбирать талантливых сотрудников для формирования "кадрового резерва"	использования диагностического инструментария для оценки компетенций сотрудников организации и составления профессиограмм под решение стратегических задач	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	Форма ТКУ Форма ПА, балл
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Тема 1. Организационная психология как научный менеджмент.	2	2								13	Доклад / 5 Дискуссия / 5
Тема 2. Организации.	2	2		3						13	Доклад / 5 Отчет по ситуационному практикуму / 5
Тема 3. Профессиональное самоопределение и становление.	2	2		3						13	Доклад / 5 Дискуссия / 5 Отчет по ситуационному практикуму / 5
Тема 4. Профессиограммы .	2	2								13	Доклад / 5 Дискуссия / 5 Отчет по ситуационному практикуму / 5
Тема 5. ПрофорIENTATION.	2	2	1	3						12	Доклад / 5 Отчет по ситуационному практикуму / 5
Тема 6. Оценка и отбор персонала.	2	2								12	Доклад / 5 Эссе / 5 Отчет по ситуационному практикуму / 5 Тест / 5
Тема 7. Реклама и внутренний маркетинг персонала.	1	1		3						12	Доклад / 5 Тест / 5
Всего:	13	13	1	12						69	100 (90 ТКУ+10 ПА)
Контроль, час										Зачет (10)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных	3										

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)								Самостоятельная работа обучающихся	Форма ТКУ Форма ПА, балл
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки	
единицах)										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Организационная психология как научный менеджмент.

Сфера интересов и история возникновения и развития организационной психологии. Связи организационной психологии с традиционными психологическими дисциплинами (психология труда, социальная психология, психология управления) и прикладными направлениями работ по оптимизации деятельности человека (НОТ, управление персоналом, организационное консультирование). Разделы организационной психологии. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии. Основные понятия организационной психологии. Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации. Психолог в организации. Задачи и функции организационного психолога. Карьера организационного психолога. Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). Типы исследований и методы работы организационного психолога. Классификация типов исследований в организационной психологии. Методы сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде. Принцип «активного взаимодействия». (К. Левин) и его реализация в современных организационных исследованиях. Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде. Профессиональная позиция психолога. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.

Тема 2. Организации.

Классические и современные теории организаций. Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э. Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.). Организации и управление (А. Файоль). Системные теории организаций: описательные

модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернارد, Г. Саймон и др.). Понятие организации как социотехнической системы. Общее понятие организации в рамках системного подхода. Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение. Организации в постиндустриальном обществе. Основные системные характеристики организаций. Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. Традиции и их роль в обеспечении длительного существования организаций. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.

Тема 3. Профессиональное самоопределение и становление.

Основные этапы развития субъектов труда. Периодизация Е.А. Климова, А.К. Марковой, Дональда Сьюпера. Формирование индивидуального стиля деятельности. Определение индивидуального стиля деятельности. Основные этапы освоения профессии. Критерии профессионализма. Кризисы профессионального становления. Основные факторы кризисов профессионального становления. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Профессиональные деструкции. Определение профессиональных деструкций. Основные тенденции развития профессиональных деструкций: А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер. Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Примеры профессиональных деструкций педагога и психолога. Пути профессиональной реабилитации.

Тема 4. Профессиограммы.

Отбор персонала. Деловые качества. Талант менеджера. Десятиэтапный процесс отбора сотрудников. Причины ошибок в предсказании профессиональной успешности. Должностные требования. Валидность наиболее распространенных методов отбора. Метод интервью. Недостатки селекционного интервью. Профессиограмма и психограмма. Общая схема для разработки комплексной профессиограммы. Анализ профессиограмм. Составление профессиограмм. Примеры профессиограмм. Профессиограмма психолога.

Тема 5. Профориентация.

Типы психологических тестов для профориентационной

дифференциации. Принципы психологического тестирования. Достоинства и недостатки методов профессионального отбора. Тесты специальных способностей. Профориентационные методики. Негативные последствия использования психологических тестов в профотборе и их причины. Определение профориентации. Составляющие профориентации. Этапы и задачи профориентационной работы. Диагностическая профориентация. Развивающая профориентация: когнитивная, эмоциональная, поведенческая. Формирование программы профориентационного тренинга.

Тема 6. Отбор и оценка персонала.

Отбор персонала: принципы и методы. Рекрутинг. Общие сведения об отборочном процессе. Место процессов набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Определение потребности в персонале. Пирамида продуктивности вербовки. Инструменты поиска персонала. Хэдхантинг. Анализ состава личностных качеств, не желательных для конкретных должностей и профессий. Ситуационное собеседование. Оценка результативности труда. Объективные методы оценки результатов деятельности. Субъективные методы оценивания. Ошибки оценивания. Обучение и повышение квалификации. Упражнения, деловые игры, тренинги. Моделирование поведения. Аттестация персонала. Деловая оценка и отбор персонала при аттестации. Организация отбора претендентов на вакантную должность. Подбор и расстановка персонала. Организация проведения аттестации персонала. Формирование кадрового резерва. Определение и типы резерва. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом. Мотивация труда и стимулирование персонала. Оценка мотивационной структуры личности работника. Оценка удовлетворенности трудом. Функциональное распределение обязанностей в организации. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Нематериальные факторы стимулирования труда. Обучение персонала. Желание учиться: факторы, мотивация, личностные особенности. Непрерывное образование. Цели и направления обучения. Оценка потребности в обучении. Внутрифирменное обучение.

Представления о будущей работе. Недискриминационная кадровая политика. Анализ содержания работы. Интервью. Подготовка к собеседованию. Стресс-интервью. Рекомендательные письма. Структура резюме. Анализ резюме. Составление резюме. Центры оценки. Модель индивидуальных различий DISC.

Тема 7. Реклама и внутренний маркетинг персонала.

Адаптация персонала. Социализация персонала. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала. Оценка уровня адаптированности сотрудников. Этические нормы в деятельности организации. Управление этическими

нормами межличностных отношений в коллективе. Методы поддержания работоспособности персонала. Повышение производительности и нормирование труда. Цели и факторы повышения производительности труда. Управление производительностью труда. Нормирование труда: определение, штат персонала, занимающегося нормированием труда. Оценка труда. Эффективная система оценки результативности труда работников. Этапы оценки труда. Требования к процедурам оценки труда. Методики оценки труда. Ранжирование работников. Режим труда. Принятие решений о введении нового режима труда в организации. Хронометраж рабочего времени. Трудовой метод. Система оплаты труда. Понятие о реальных и справедливых зарплатах. Конфликты в профессиональной деятельности. Определение трудового конфликта. Виды межгрупповых трудовых конфликтов. Функции трудовых конфликтов. Пути разрешения трудовых конфликтов. Стресс и дистресс. Определение и основные виды стресса (дистресса). Техники саморегулирования в условиях коммуникативного стресса. Основные проявления коммуникативного профессионального стресса. Манипулирование в деловом общении.

Психотехнология рекламных средств. Психотехнология рекламы без обратной связи: реклама в газете, журнале, по радио, телевидению, наружная реклама, реклама на транспорте. Психотехнологии рекламного текста без обратной связи: психографика рекламного текста, психотехнология иллюстрации в рекламе, психология слогана и заголовка рекламного текста, психолингвистика рекламного текста. Психотехнология рекламных средств с обратной связью: прямая почтовая рассылка, представление товара или услуги в прямом контакте, реклама по телефону, реклама непосредственно на месте продажи. Психология корпоративной символики. Суггестивные психотехнологии в рекламе: психоаналитически ориентированные подходы, гипнотический подход, техники эриксоновского гипноза в рекламе, NLP. Психология отношения к рекламе. Психология света, цвета и формы в рекламе. Психотехнологии торговых ярмарок и выставок. Психологическая эффективность рекламы. Психотехнология эффективных презентаций. Организационно-психологические аспекты планирования и постановки презентации. Психотехнология устного выступления на презентации. Психология визуальных вспомогательных средств. Учет психологии аудитории. Удовлетворенность результатом. Характеристика «желательных» условий труда.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – это монологическое изложение основных теоретических положений учебного материала, который предварительно систематизирован и последовательно представлен аудитории преподавателем. Содержание излагаемого материала изложено в виде тезисов в рабочей программе дисциплины, поэтому в случае пропуска студентом лекции он может познакомиться с основными дидактическими единицами данной темы и изучить их самостоятельно.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся

может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи;

- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Методические указания для обучающихся по подготовке и участию в дискуссии

Дискуссия – это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии – обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как подготовка (информированность и компетентность) обучающихся по предложенной проблеме; семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми студентами); корректность поведения участников; умение преподавателя проводить дискуссию. Правильно организованная дискуссия проходит три стадии развития: ориентация, оценка и консолидация. Составной частью любой дискуссии является процедура вопросов и ответов. Умело поставленный вопрос (каков вопрос, таков и ответ) позволяет получить дополнительную информацию, уточнить позиции выступающего и тем самым определить дальнейшую тактику проведения дискуссии. Эффективность дискуссий обучающихся снижают следующие недостатки: непонимание некоторыми участниками рассматриваемых проблем, их неподготовленность к обсуждению; неуважение к оппонентам, нетерпимость к чужому мнению и неумение отстаивать собственные взгляды и убеждения; поверхностность суждений и предложений; неразвитость представлений об искусстве полемики.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум – это интерактивный обучающий формат для приобретения практических навыков в изучаемой данной дисциплиной области. Проводится в виде решения задач или

практических заданий, сформулированных на основе практических ситуаций.

Порядок организации собственной деятельности во время ситуационного практикума. Важно:

- в начале занятия получить задание (кейс);
- задать уточняющие вопросы преподавателю;
- в соответствии с инструкцией преподавателя приступить к решению задания индивидуально или в микрогруппах;
- провести обсуждение со всеми участниками и учесть предложенные варианты ответов;
- выработать стратегию защиты своей версии правильного ответа;
- назначить представителя от группы для защиты выбранного варианта ответа;
- включиться в межгрупповое обсуждение, внимательно выслушав ответы представителей от всех групп;
- помогать в процессе дискуссии представителю от своей группы во время возникших затруднений отстоять «правильный» ответ;
- учесть все замечания и ошибки, сделанные преподавателем по окончании дискуссии;
- зафиксировать рейтинговые баллы текущего контроля успеваемости.

Требования к оформлению результатов практикума.

Доклады, отражающие индивидуальное или коллективное решение кейса группой, представляются в устной форме с использованием при необходимости подготовленными иллюстративными материалами. Все нестандартные решения, выработанные группой в процессе работы, поощряются дополнительными бонусными баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой(конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет

значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические указания для обучающихся по написанию эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и

изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения

занятия, критериях оценки результатов работы;

- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Организационная психология как научный менеджмент.</i>	Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Система прав и обязанностей служащего организации.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка тезисов к докладу и дискуссии	Доклад Дискуссия
<i>Тема 2. Организации.</i>	Функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация. Организации в постиндустриальном обществе. Основные системные характеристики организаций. Иерархии	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка тезисов к докладу Подготовка к ситуационному практикуму	Доклад Отчет по ситуационному практикуму

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
	внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии».		
<i>Тема 3. Профессиональное самоопределение и становление.</i>	Профессиональные деструкции. Основные тенденции развития профессиональных деструкций педагога и психолога. Пути профессиональной реабилитации.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка тезисов к докладу и к дискуссии Подготовка к ситуационному практикуму	Доклад Дискуссия Отчет по ситуационному практикуму
<i>Тема 4. Профессиограммы.</i>	Валидность наиболее распространенных методов отбора.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка тезисов к докладу и к дискуссии Подготовка к ситуационному практикуму	Доклад Дискуссия Отчет по ситуационному практикуму
<i>Тема 5 Профориентация.</i>	Этапы и задачи профориентационной работы. Развивающая профориентация: когнитивная, эмоциональная, поведенческая.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка тезисов к докладу Подготовка к ситуационному практикуму	Доклад Отчет по ситуационному практикуму
<i>Тема 6 Оценка и отбор персонала.</i>	Представления о будущей работе. Кадровая политика. Функциональное распределение обязанностей в организации. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Нематериальные факторы стимулирования труда	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка тезисов к докладу Подготовка к ситуационному практикуму Подготовка к тесту Написание эссе	Доклад Эссе Отчет по ситуационному практикуму Тест
<i>Тема 7. Реклама и внутренний маркетинг персонала.</i>	Оценка уровня адаптированности сотрудников. Этические нормы в деятельности организации. Управление производительностью труда. Цели и факторы	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка тезисов к докладу Подготовка к тесту	Доклад Тест

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
	повышения производительности труда. Нормирование труда. Психология отношения к рекламе. Психотехнологии торговых ярмарок и выставок.		

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 : учебное пособие по курсу \\\\"Организационная психология (психология организаций)\\\\" / Е. А. Афанасьева. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Дополнительная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142246.html>
2. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — 3-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2024. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145689.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование ресурса	Ссылка

1.	Тематический портал – Психология и бизнес	http://www.psycho.ru
2.	Вы и мы: Кадровый консалтинг	http://www.youwe.tom.ru/
3.	Первая национальная академия профессионального коучинга	https://www.1napc.ru
4.	Образовательный портал, интеллектуальный клуб	https://4brain.ru
5.	«ОргРешение»: команда экспертов-практиков для развития команды, сотрудников и руководителей	https://www.orgreshenie.ru
6.	Образовательный портал «БизнесКласс»	https://business-class.pro

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)

- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационные практикумы	5 – доклад и отчет содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 4-3 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 1-2 – доклад и отчет содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – доклад и отчет не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
2.	Доклады	Оценки доклада: 5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями:10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 4-3 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 2 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
3.	Дискуссия	5 – исчерпывающий и аргументированный ответ; 3-4 – исчерпывающий, но не аргументированный ответ; 1-2 – в целом правильный, но короткий и не аргументированный ответ; 0 – ответ не правильный или вообще отсутствовал.
4.	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 4 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 3 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 1-2 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано.
5.	Тестовые задания	5 – не менее 90% правильных ответов; 4 – не менее 80% правильных ответов; 3 – не менее 70% правильных ответов; 2 – не менее 60% правильных ответов; 1 - не менее 50% правильных ответов; 0 - менее 50% правильных ответов.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Примерные темы докладов

1. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.

2. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.

3. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.

4. Кризисы в развитии организаций.
5. Лидерство и реализация властных функций в организации.
6. Междисциплинарный статус организационной психологии.
7. Организации в постиндустриальном обществе.
8. Организационная политика и личная жизнь.
9. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
10. Организационный стресс: факторы развития и последствия.

Примерные темы эссе

1. Организация как «машина» и организация как «социальная общность».
2. «Трудовые задачи» психолога, работающего в организации.
3. «Широкое» и «узкое» значение термина организационное консультирование.
4. Анализ организационных взаимодействий.
5. Социокультурные различия в организационное поведение.
6. Профессиональные компетенции специалиста-психолога в сфере организационного консультирования.
7. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
8. Феномен «организационной культуры».
9. Оказание психологической помощи персоналу организаций.

Примеры кейсов для проведения ситуационных практикумов

Тема 2. Организации.

Кейс 1. Отношение пользователей к компании – важный показатель её точки роста. Можно каждый день трудиться над доработками продукта, но какой в этом толк, если клиенты уходят? Самый лёгкий пусть узнать о лояльности к компании – провести опрос среди сотрудников и установить, насколько им комфортно работать. Назовите самую простую на сегодняшний момент методику расчета индекса лояльности, кто её автор методики и как осуществляется расчет показателей.

Ответ: Индекс NPS (Net Promoter Score); разработана в 2003 году Фредом Райхельдом; на вопрос «Готовы ли вы рекомендовать нашу компанию друзьям?» респонденты отвечают по шкале от 0 до 10, где 10 — с удовольствием порекомендую, 0 — никогда в жизни не стану этого делать.

Тема 3. Профессиональное самоопределение и становление.

Кейс. «Анна не так давно работает в компании, но уже зарекомендовала себя с лучшей стороны. В итоге она становится руководителем этого проекта. Но руководство не смогло учесть два

фактора – небольшой опыт Анны в сочетании с высокими рисками в случае не самого удачного запуска проекта. В итоге в середине проекта стало понятно, что он идет не совсем в ту сторону, но бизнес риски не позволили дать возможность Анне самой исправить ситуацию. В результате успех не был достигнут...». В чём кроется ошибка?

Ответ: В качестве проектов для развития и проверки потенциала стоит использовать те задачи, в которых либо не очень велики риски, либо есть большой запас времени. В противном случае можно столкнуться с тем, что и результат по бизнесу будет не лучшим, и впечатление всех участников проекта тоже. Для проекта следовало выбрать менее рискованную зону, тогда у Анны была бы возможность самой улучшить ситуацию (а она точно смогла бы это сделать), итог был бы значительно более позитивным.

Тема 4. Профессиограммы.

Кейс. Идея, что лучшие предприниматели получаются из агрессивных, ориентированных на результат людей, которые придерживаются модели контроля и жесткой иерархии, все чаще подвергается сомнению. Принципы лидерства меняются. Практика показывает, что все больше успешных компаний вырастают из стартапов с бета-культурой. **Перечислите признаки бета-лидеров.**

Ответ: Сотрудничество, влияние, общение, помощь, гибкость, ответственность, сочувствие, неконфликтность.

Тема 5. Профориентация.

Кейс. «Чтобы привлечь и удержать на работе умных людей, необходимо обеспечить им возможность общаться с другими умными людьми». Подберите наиболее близкую психолого-педагогическую модель, которая бы отражала эту мысль Билла Гейтса.

Ответ: Личностно-ориентированная модель, построенная на сотрудничестве, синергии, демократическом подходе и гуманистических принципах воспитания.

Кейс. «Офисный водитель, будучи человеком с хорошим культурным и интеллектуальным уровнем, испытывал достаточно большие комплексы из-за того, что он был вынужден бросить музыкальный факультет из-за семейных обстоятельств. Он чувствовал себя неуверенно среди коллег с достаточно высоким образовательным уровнем и производил впечатление хотя и обязательного, но абсолютно неактивного и безынициативного сотрудника. Зная о его музыкальном прошлом, его убедили возглавить подготовку корпоратива в его музыкальной части и самому подготовить выступления. Мероприятие прошло отлично, а музыкальная часть – особенно. После этого на всех неформальных вечеринках и официальных корпоративных мероприятиях он играл на гитаре или фортепиано, и пел. Через полтора

года он стал руководителем транспортного отдела». Какая связь между этими событиями?

Ответ: Карьерное продвижение стало вполне закономерным результатом всего комплекса психологических факторов, включённых в «общественный проект»: повысилась самооценка, уверенность в себе, развились организаторские способности и лидерские качества; он стал чувствовать позитивное к себе отношение, получил опыт публичных выступлений.

Тема 6. Отбор и оценка персонала.

Кейс. Работодатель направил понравившемуся соискателю предложение о трудоустройстве в письменной форме. В нем были зафиксированы основные положения, которые потом будут продублированы в трудовом договоре – название должности, обязанности, зарплата, компенсации и пр. Что это за документ, в чём его смысл и чем он отличается от трудового договора?

Ответ: Соискатель принял джоб-оффер; принимая предложение, он тем самым обязуется выйти на работу в обозначенный день и час; отличия – отсутствие юридической силы, лаконичность и простота изложения.

Примерные вопросы для осуждения после проведения ситуационных практикумов

Тема 2. Организации.

1. Проведите организационный скрининг организации.
2. Чем отличаются государственные организации от коммерческих?
3. Расскажите о внешней и внутренней среде организации.
4. Поразмышляйте над проблемой социальной ответственности организаций.

Тема 3. Профессиональное самоопределение и становление.

1. Кто такой оптант?
2. Как формируются профессиональные цели и мотивация?
3. Как формируется индивидуальный стиль труда?

Тема 4. Профессиограммы.

1. Как соотносятся понятия «профессиограмма» и «психограмма»?
2. Составьте профессиограммы пяти профессий из каждого типа: «Человек-Человек», «Человек – Природа», «Человек – Художественный образ», «Человек – Знак», «Человек – Техника».

Тема 5. Профориентация.

1. Составьте план проведения профориентационного тренинга.
2. Подберите комплекс методик для диагностической профориентации.

3. Подберите комплекс методик для развивающей профориентации (когнитивная составляющая).

4. Подберите комплекс методик для развивающей профориентации (эмоциональная составляющая).

5. Подберите комплекс методик для развивающей профориентации (поведенческая составляющая).

Тема 6. Отбор и оценка персонала.

1. Понаблюдайте за окружающими вас людьми и определите их цветовые типы.

2. Проанализируйте любое литературное произведение и определите цветовой тип литературного героя.

3. Представьте себя руководителем компании. Людей каких типов вы взяли бы на работу в свою компанию?

4. Для чего применяется стрессовое собеседование?

5. В чем сложности корректно организованного профотбора? Приведите аргументы «за» и «против» использования стандартизированных опросников и тестов в профотборе.

6. Как соотносится отбор персонала с организационной культурой?

7. Существует ли влияние цветового типа личности (по классификации DISC) на отбор персонала?

Примерный тест

1. Сущность организационного поведения состоит в ...

а) понимании, предвидении и управлении человеческим поведением в рамках организации

б) совокупности действий и поступков, в которых проявляются особенности характера

в) деятельности, имеющей природные предпосылки

г) изучении взаимоотношений работников и поведения групп работников

2. Устойчивое объединение людей, преследующих общие групповые цели и удовлетворяющие интересы, потребности, связанные с их существованием, называется ...

а) малой группой

б) организацией

в) большой группой

3. Общая характеристика изменения положения работника в организации, требующая от сотрудника смены реального труда, называется ...

а) мобильностью работника;

б) профессионализмом работника;

в) компетентностью работника.

4. Внешние факторы среды такие, как поставщики, потребители, конкуренты, называются ...

- а) факторами среды прямого воздействия
- б) факторы среды косвенного воздействия
- в) социальными факторами

5. Внешние факторы среды такие, как политические факторы, социальные факторы, научно-технический прогресс, называются ...

- а) факторами среды прямого воздействия;
- б) факторы среды косвенного воздействия
- в) социальными факторами

6. Люди, технологии, цели организации – это ...

- а) внешняя среда
- б) внутренняя среда
- в) среда прямого воздействия

7. Группа целей, связанная с трудовыми обязанностями называется

...

- а) моделирующее поведение
- б) функциональным трудовым поведением
- в) целевым экономическим поведением
- г) организационным поведением

8. Поведение человека, планирующего свою карьеру, профессиональное развитие, стремящегося к изменению статуса и страты, называется ...

- а) Организационная психология
- б) «стратификационное» поведение
- в) инновационное поведение
- г) ролевое поведение

9. Коррекция или изменение поведения человека в процессе вхождения в организацию, называется ...

- а) адаптацией
- б) обучением
- в) развитием

10. Необходимым условием успешного вхождения в организацию для любого работника является ...

- а) его желание
- б) профессиональная компетентность
- в) умение общаться
- г) знание ключевых норм и ценностей организации

11. Высшая форма организованной группы, является ...

- а) коллектив
- б) корпорация
- в) формальная группа

12. Набор стандартов и критериев в отношении социальных явлений, которым человек следует в жизни, называются ...

- а) групповыми нормами
- б) групповыми ценностями
- в) групповыми мнениями

13. Правила, вырабатываемые и принятые группой, которые обязаны выполнять члены группы, называются ...

- а) групповыми нормами
- б) групповыми ценностями
- в) групповыми мнениями

14. Относительно обособленная общность людей (2 и более человек), взаимодействующих и взаимовлияющих друг на друга, объединенных общими целями, интересами, деятельностью, рассматривающих себя как единое целое, называется ...

- а) организация
- б) группа
- в) корпорация

15. Организацию, созданную в области высоких технологий. В структуре, которой формальности сведены к минимуму, с высокой степенью свободы работников, чувством общности в работе, высокой оценки компетентности работников, можно назвать ... организацией

- а) корпоративной
- б) индивидуалистической
- в) адхократической
- г) партисипативной

16. Если для организации характерно: устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными, то такая организация называется... организацией

- а) корпоративной
- б) индивидуалистической
- в) адхократической
- г) партисипативной

17. Организационный психолог не занимается:

- а) адаптацией персонала;
- б) набором работников;
- в) рекламой продукции организации;
- г) проверкой отчетности организации.

18. Впервые использовал психологию для отбора персонала

- а) У. Скотт;
- б) Г. Мюнстерберг;
- в) У. Липман;
- г) Ф. Баумгартен.

19. Основы неоклассической теории организации заложены:

- а) Мичиганскими исследованиями
- б) Хотторнскими исследованиями
- в) Харьковскими исследованиями
- г) Базельскими исследованиями

20. Автор системной теории организации:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Г. Саймон;
- в) А. Файоль;
- г) Д. Мак-Грегори

21. Государственные организации – это структуры

- а) первичные;
- б) вторичные;
- в) органические;
- г) неофициальные

22. Милтон Фридмен рассматривает организацию как:

- а) социально-экономическую общность, обязанную заниматься социальными программами;
- б) экономическую целостность, обязанную заботиться только об эффективности использования своих ресурсов;
- в) часть общественно-политической системы;
- г) социально-политическая общность.

23. Первой фазой развития профессионала (по Е.А. Климову), является:

- а) оптант;
- б) адаптант;
- в) адепт;
- г) интернал

24. Неприемлемые подходы в урегулировании производственных конфликтов:

- а) переключение внимания собеседника с конфликтной темы;
- б) сделать комплимент;
- в) нанести опережающий удар;
- г) целенаправленно и последовательно сократить число конфликтующих.

25. Суть опережающего образования:

- а) ориентация на запросы работодателей;
- б) ориентация на развивающееся современное производство;
- в) ориентация на предполагаемую перспективу;
- г) ориентация на потребности общества

26. Первая научная система организации трудовой деятельности:

- а) тейлоризм;
- б) фордизм;
- в) психотехника;
- г) организационная психология

27. Агрессивное поведение в конфликтной ситуации свойственно человеку «...» типа, в соответствии с моделью DISC.

- а) красного;
- б) зеленого;
- в) желтого;
- г) синего

28. Главное назначение аттестации в организации:

- а) контроль за качеством выполнения работ;
- б) определение лидера в трудовом коллективе;
- в) выявление резервов повышения уровня отдачи работников;
- г) стимулирование работника к профессиональному росту.

29. Эффект активного отдыха открыл:

- а) И.М. Сеченов
- б) В.Д. Шадриков
- в) А.Р. Лурия
- г) Л.С. Выготский

30. С возрастом творческая активность и продуктивность ...

- а) возрастают;
- б) снижаются;
- в) сначала снижаются, потом увеличиваются;
- г) сначала возрастают, потом снижаются

Примерные вопросы для дискуссий

1. Поведение человека в толпе групп
2. Социально -психологическая характеристика стихийных групп
3. Экспериментальные исследования механизмов и форм социально-психологического влияния
4. Современные модели социального влияния
5. Сущность и специфика методов исследования социальной психологии
6. Сущность и специфика методов исследования социальной психологии
7. Специфика поведенческих экспериментов в социальной психологии
8. Эффекты и механизмы социальной перцепции
9. Особенности социальной категоризации
10. Личностная и социальная идентичность.
11. Особенности невербального общения в организациях различного типа
12. Особенности обратной связи в организации.
13. Особенности идентичности представителей различных социальных групп
14. Идентичность в ситуации кризиса
15. Самоопределение личности и ее идентичность
16. Психологические составляющие бренда.
17. Имидж как социально-психологический феномен
18. Игровые методы в командообразовании
19. Метод мозгового штурма в бизнес-процессе
20. Метод кейсов в подготовке и адаптации персонала
21. Психологические факторы выбора профессии (на примере конкретной профессиональной деятельности)
22. Конфликтное поведение и эффективность профессиональной деятельности
23. Привлекательность профессиональной деятельности и профессиональная направленность личности
24. Особенности профессионального самоопределения в разнотипных профессиях.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя:	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-3 баллов

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Задание 2: 0-3 баллов Задание 3: 0-4 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
5. Классические теории организаций.
6. Системные теории организаций.
7. Понятие организации как социотехнической системы.
8. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
9. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
10. Роль изучения возможностей и ограничений влияния «человеческого фактора на эффективность деятельности организаций. Место организационного консультирования в решении этих проблем.
11. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).
12. Цели организации, их иерархическая структура.

13. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.

14. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.

15. Методы системно-структурного анализа организации.

16. Иерархический уровни анализа деятельности человека в организации.

17. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.

18. Трудовая мотивация и основные подходы к ее изучению.

19. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.

20. Значимость и субъективный смысл труда.

21. Индивидуальные ценности и групповые нормы.

22. Руководство и лидерство, лидерские позиции.

23. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель—группа».

24. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.

25. Реализация властных функций в организации.

Задания 2 типа

1. Приведите примеры систем оплаты и вознаграждения за труд, влияющие на качество труда.

2. Перечислите социокультурные и организационные нормы труда.

3. Перечислите организационные ценности для различных типов организационных структур (банк, медучреждение, школа, университет и др.).

4. Объясните понятие «организационной культуры» и назовите методы её изучения в современных организациях.

5. Что такое организационное развитие и инновационные технологии? Приведите примеры.

6. Какие новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе Вы можете назвать?

7. Перечислите основные типы исследований в организационной психологии.

8. Назовите методы сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии.

9. Каковы основные функциональные роли психолога в организациях?

10. Какие профессиональные требования предъявляются к компетентности организационного психолога?

11. Расскажите о модели индивидуальных различий DISC Марстона.

12. Каковы ключевые принципы отбора и найма персонала используют психологи в современных организациях?

13. Предложите маркетинговый подход в поиске кандидатов на

должность: «риэлтора», «курьера», «стюарта».

14. Какие существуют бесконтактные методы оценки кандидатов?

15. Что такое хэдхантинг? Приведите примеры работы хэдхантинга в России.

16. Приведите примеры использования интернет-технологий в рекрутинге.

17. В чём особенности найма и оценки персонала при отборе и аттестации? Какие существуют технологии отбора и аттестации?

18. Как психологу адекватно осуществлять управление профориентацией и адаптацией персонала?

19. Как работает психотехнология рекламы в газете и журнале?

20. Как работает психотехнология рекламы на радио и телевидении?

21. Как работает психотехнология наружной рекламы?

22. Дайте ряд рекомендаций по составлению рекламных текстов.

23. Дайте ряд рекомендаций по составлению рекламных текстов для телефонной рекламы и почтовой рассылки.

24. В чём специфика корпоративной символики?

25. Какие суггестивные психотехнологии используются в современной рекламе?

Задания 3 типа.

Типовое задание 1. Составить профессиограмму одной из представленных профессий:

ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК	ЧЕЛОВЕК-ПРИРОДА	ЧЕЛОВЕК-ЗНАК	ЧЕЛОВЕК-ТЕХНИКА	ЧЕЛОВЕК-ХУД. ОБРАЗ
Врач Журналист Менеджер Предприниматель Психолог Соц. работник Учитель Юрист Медсестра Официант Продавец Секретарь Страховой агент	Биолог Вет.врач Геодезист Спец.по охране труда Фармацевт Эколог Кинолог Кондитер Озеленитель Повар Флорист Мед. лаб. техник	Бухгалтер Логист Маркетолог Переводчик Программист Экономист Архивист Кассир Корректор Операционист в банке Товаровед	Инженер в сфере телекоммуникаций Инженер электрон.техники Инженер-конструктор Инженер-строитель Инженер-технолог Системный админ. Водитель Слесарь-автомеханик	Актер Архитектор Верстальщик Дизайнер Копирайтер Модельер Музыкант Режиссер Визажист Маляр Парикмахер Фотограф Штукатур

План для составления профессиограммы:

- Презентация профессии.
- Тип и класс профессии.
- Содержание деятельности.
- Требования к знаниям и умениям специалиста.

- Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
- Условия труда.
- Медицинские противопоказания.
- Базовое образование.
- Пути получения профессии.
- Области применения профессии.
- Перспективы карьерного роста.

Типовое задание 2. Составить *резюме* для трудоустройства на вакантную должность. Обменяться резюме и написать *рецензию* на правильность оформления. Объем рецензии около 1 страницы. Рецензия должна содержать положительные моменты и недостатки.

Требования к оформлению рецензий:

Пример оформления рецензии:

- «Рецензия Иванова И.И. на резюме Петрова П.П.
- Петровым П.П. представлено резюме на соискание должности методиста.
- В резюме отражена информация об образовании и курсах повышения квалификации, опыте работы и личностных чертах. Представлена контактная информация, имеются сведения о возрасте и семейном положении.
- В качестве недостатков можно отметить чрезмерную полноту изложения выполняемых обязанностей на всех местах работы, не имеющих отношения к вакансии, по которой представляется резюме. Резюме не содержит желаемый уровень дохода и возможность командировок.
- С учетом вышеизложенных замечаний представленное на рецензию резюме может быть оценено как хорошее».

Типовое задание 3. С использованием материалов темы «Модель индивидуальных различий DISC Марстона» обоснуйте принадлежность человека к определенному типу, его сильные и слабые стороны, его возможные реакции в трудовом конфликте, методы воздействия на него. В качестве примера может быть взят реальный человек из вашего окружения – одноклассник, товарищ по работе и т.п.

Типовое задание 4. Перед Вами стоит задача установить контакт с незнакомым человеком, который потенциально может стать: вашим деловым партнером, вашим клиентом, вашим начальником, вашим интервьюером, вашим рекламным агентом. Опишите специфику собственного поведения для успешного решения поставленной задачи .

Типовое задание 5. Определите особенности невербального

поведения партнеров по общению в различных психологических ситуациях: «руководитель критикует результаты работы подчиненного», «начальник просит выполнить срочную работу», «подчинённый оправдывается за опоздание на важное совещание», «деловой разговор», «беседа двух равноправных партнёров», «совещание топ-менеджеров».

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Экономика труда» ориентировано на получение обучающимися знаний о системах управления и планирования трудовых ресурсов предприятия.

Дисциплина посвящена изучению вопросов теории и практики управления и экономического обоснования эффективности использования человеческих ресурсов на предприятиях реального сектора экономики. Дисциплина призвана расширить представление о методах экономической оценки эффективности использования человеческого труда на современном предприятии, развивает ряд практических навыков в области управления трудовыми ресурсами, разработки систем мотивации труда и планирования управления человеческими ресурсами на предприятии.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в базовую часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающегося базовых знаний, теоретических основ и практических навыков в области экономических процессов, связанных с управлением трудовыми ресурсами организации.

Задачи изучения дисциплины:

- усвоение основных терминов и базовых понятий, принципов и особенностей использования трудовых ресурсов в организации;
- получение знаний о приемах и процедурах проведения анализа эффективности использования персонала организации;
- освоение современных технологий оценки экономической эффективности использования трудовых ресурсов организации
- формирование практических навыков повышения экономической эффективности использования персонала на предприятии.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1	ОПК 1.1 Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	экономику фирмы; методы оценки активов и источников финансирования организации, методы оценки эффективности их использования; функции финансов; экономический и финансовый механизм функционирования организаций; материальные, трудовые и финансовые ресурсы организаций	оценивать текущую финансово-экономическую ситуацию с целью выявления и формирования основных направлений развития деятельности организации; разрабатывать соответствующие проекты и обосновывать их целесообразность в рамках установленных профессиональных задач	участия в разработке программ развития организации, проведения расчётов по оценке эффективности финансово-хозяйственной деятельности организаций для принятия управленческих решений; применять на практике современные модели развития и управления организацией в соответствии с текущей и стратегической направленностью деятельности организации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4	ОПК-4.2. Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	принципы труда как социально-экономической категории; характеристику экономического содержания труда; классификацию видов труда; производственную и трудовую функцию как главный элемент процесса труда; основы формирования трудовых ресурсов и трудового	определять психофизиологическую, организационно-техническую и экономическую стороны процесса труда; содержание и характер труда; экономические элементы трудовой деятельности, включая рабочую силу, предметы и средства труда с целью мотивации и стимулирования персонала;	Владеть: механизмом взаимодействия элементов процесса труда производственных и управленческих работников для контроля за условиями труда и незаслуженным обогащением за труд; содержанием сущности, типов и субъектов социально-трудовых отношений;	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

			потенциала; рынок труда и его особенности; порядок регулирования занятости и рынка труда, социально-трудовые отношения и правила разрешения трудовых коллективных споров; понятие и сущность заработной платы и формы социальных выплат для определения форм и видов оплаты труда и применения дисциплинарных взысканий	формировать и использовать трудовые ресурсы, используя знания в области сущности и показателей трудового потенциала, включая сущность, формы и виды безработицы	порядком формирования и развития социально – трудовых отношений и социального партнерства; системой и порядком регулирования и аудита социально-трудовых отношений для оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной в практической деятельности	
Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.	ОПК-6	ОПК-6.1. Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач в сфере технологического предпринимательства.	применять необходимые информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач в сфере технологического предпринимательства.	применения информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач в сфере технологического предпринимательства.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-6.2. Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	для проведения анализа экономических показателей организацию и нормирование труда; формы организации труда и организацию рабочих мест; понятие разделения труда и виды и формы внутрифирменной специализации; понятие, виды кооперации труда и взаимосвязь кооперации и специализации труда; нормирование	определять цели организации труда и требования к ней; задачи организации труда на предприятии; оценить влияние специализации на экономические результаты деятельности организации; рассчитать показатели эффективности труда при условии обеспечения безопасности труда	Владеть: навыками экономического обоснования видов норм: норма численности, норма выработки, норма обслуживания, норма времени; методикой расчета эффективности и интенсивности труда и факторов их определяющих с целью определения резервов роста производительности труда для применения	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

			труда; методы нормирования труда и методы определения затрат рабочего времени; для проведения расчетов трудовых показателей труд регламентированный и труд инновационный (творческий); продуктивность, рентабельность и производительность труда; показатели и методы измерения производительности труда; выработку и трудоемкость		методологии анализа трудовых показателей в практической деятельности	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Труд как основа деятельности организации	3									14	Эссе /5
Тема 2. Рынок труда и занятость населения	3		5							15	Тест/5
Тема 3. Организация и нормирование труда	3		5	9						14	Практикум по решению задач /10 Ситуационный практикум /10
Тема 4. Продуктивность (производительность) труда	3		5	9						15	Практикум по решению задач /10 Ситуационный практикум /10
Тема 5. Оплата и мотивация труда	3		5							14	Практикум по решению задач /10
Тема 6. Инвестиции в человеческий капитал и оценка трудового потенциала организации	4									15	Реферат /10
Всего:	19		20	18						87	100 (70 ТКУ+30 ПА)
Контроль, час										Зачет (30)	
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Труд как основа деятельности организации

Труд как социально – экономическая категория. Характеристика экономического содержания труда. Психофизиологическая, организационно-техническая и экономическая стороны процесса труда. Содержание и характер труда. Классификация видов труда. Экономические элементы трудовой деятельности. Рабочая сила, предметы и средства труда.

Производственные функции. Взаимодействие элементов процесса труда производственных и управленческих работников. Условия труда. Трудовая функция как главный элемент процесса труда. Обогащение труда.

Тема 2. Рынок труда и занятость населения

Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Формирование и использование трудовых ресурсов. Сущность и показатели трудового потенциала. Рынок труда и его особенности. Регулирование занятости и рынка труда. Сущность, формы и виды безработицы.

Социально-трудовые отношения. Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений. Формирование и развитие социально – трудовых отношений. Социальное партнерство. Разрешение трудовых коллективных споров. Система регулирования социально-трудовых отношений. Аудит социально-трудовых отношений.

Тема 3.. Организация и нормирование труда

Организация и нормирование труда. Цели организации труда и требования к ней. Формы организации труда. Организация рабочих мест. Задачи организации труда на предприятии

Понятие разделения труда (специализации). Виды и формы внутрифирменной специализации. Влияние специализации на экономические результаты деятельности организации. Понятие и виды кооперации труда. Взаимосвязь кооперации и специализации труда.

Нормирование труда. Методы нормирования труда. Виды норм: норма численности, норма выработки, норма обслуживания, норма времени. Рабочее время. Методы определения затрат рабочего времени.

Тема 4. Продуктивность (производительность) труда

Труд регламентированный и труд инновационный (творческий). Показатели эффективности труда. Продуктивность, рентабельность и производительность труда. Показатели и методы измерения производительности труда. Обеспечение безопасности труда. Эффективность и интенсивность труда, и факторы их определяющие. Выработка и трудоемкость. Резервы роста производительности труда.

Тема 5. Оплата и мотивация труда

Понятие и сущность заработной платы. Дифференциация заработной платы и ее причины. Дискриминационные различия в заработной плате. Социальные выплаты. Компенсационные различия в заработной плате. Структура дохода работников предприятия.

Формы оплаты труда. Простая повременная заработная плата. Повременно–премиальная оплата труда. Сдельная форма оплаты труда: прямая сдельная оплата труда. Косвенная сдельная оплата труда, аккордная оплата труда, сдельно–прогрессивная оплата, сдельно–премиальная оплата. Тарифная сетка.

Системы и методы управления трудовыми ресурсами предприятия. Роль системы ключевых показателей эффективности (KPI) в постановке системы мотивации персонала. Методы и технологии разработки ключевых показателей эффективности работы персонала.

Тема 6. Инвестиции в человеческий капитал и оценка трудового потенциала организации

Понятие «человеческий капитал», подходы к экономической оценке использования человеческого капитала, направления инвестирования в человеческий капитал, инвестиции в образование, инвестиции в улучшение здоровья, влияние размера инвестиций в человеческий капитал на производительность, экономическая оценка инвестиций в человеческий капитал.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля,

на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач и тестовых заданий предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист
2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике. Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Труд как основа деятельности организации</i>	Психофизиологическая, организационно-техническая и экономическая стороны процесса труда. Содержание и характер труда. Экономические элементы трудовой деятельности. Рабочая сила, предметы и средства труда. Взаимодействие элементов процесса труда производственных и управленческих работников. Условия труда. Обогащение труда	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование Написание эссе	Литература к теме 1	Эссе
<i>Тема 2. Рынок труда и занятость населения</i>	Формирование и использование трудовых ресурсов. Сущность и показатели трудового потенциала. Сущность, формы и виды	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками	Литература к теме 2	Тест

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
	безработицы. Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений. Формирование и развитие социально – трудовых отношений. Социальное партнерство. Система регулирования социально-трудовых отношений. Аудит социально-трудовых отношений.	Конспектирование Подготовка к тестированию		
<i>Тема 3. Организация и нормирование труда</i>	Цели организации труда и требования к ней. Задачи организации труда на предприятии Влияние специализации на экономические результаты деятельности организации. Виды норм: норма численности, норма выработки, норма обслуживания, норма времени. Рабочее время.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование Подготовка к практикумам	Литература к теме 3	Практикум по решению задач Ситуационный практикум
<i>Тема 4. Продуктивность (производительность) труда</i>	Показатели эффективности труда. Обеспечение безопасности труда. Эффективность и интенсивность труда и факторы их определяющие. Резервы роста производительности труда.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование Подготовка к практикумам	Литература к теме 4	Практикум по решению задач Ситуационный практикум
<i>Тема 5. Оплата и мотивация труда</i>	Дискриминационные различия в заработной плате. Компенсационные различия в заработной плате. Прямая сдельная оплата труда. Косвенная сдельная оплата труда, аккордная оплата труда, сдельно–прогрессивная оплата, сдельно–премиальная оплата. Тарифная сетка. Роль системы ключевых показателей эффективности (KPI) в постановке системы	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование Подготовка к практикуму по решению задач	Литература к теме 5	Практикум по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
	мотивации персонала.			
Тема 6. Инвестиции в человеческий капитал и оценка трудового потенциала организации	Подходы к экономической оценке использования человеческого капитала, влияние размера инвестиций в человеческий капитал на производительность.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование Написание реферата	Литература к теме 6	Реферат

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Борхас, Дж. Экономика труда / Дж. Борхас ; под редакцией К. Сосунова. — Москва : Дело, 2023. — 720 с. — ISBN 978-5-85006-412-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140005.html>

Дополнительная литература:

1. Складская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Складская. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 302 с. — ISBN 978-5-394-05165-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144042.html>
2. Фюттик И.Г. Экономика труда : учебник / Фюттик И.Г.. — Новосибирск : Сибирский государственный университет водного транспорта, 2023. — 403 с. — ISBN 978-5-8119-0958-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148845.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Вопросы экономики.	http://www.vopreco.ru/
2.	Экономика современного предприятия: информационный экономический портал.	http://www.esp-izdat.ru/
3.	Федеральная служба по труду и занятости	http://rostrud.ru
4.	Интернет-проект CFIN.RU	http://www.cfin.ru
5.	Национальный союз кадровиков	http://www.kadrovik.ru
6.	Экономика и управление на предприятии: научно-образовательный портал	http://www.eup.ru/
7.	Экономический анализ: теория и практика.	http://www.fin-izdat.ru/journal/analiz

6.3. Описание материально-технической базы.

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации
<http://pravo.gov.ru>

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Тестовые задания	5 – получают обучающиеся, справившиеся с работой на 100 – 90 %; 4 – ставится в том случае, если верные ответы составляют 80 % от общего количества; 3 – соответствует работа, содержащая 50 – 70 % правильных ответов.
2.	Практикум по решению задач	Оценка выполнения блока задач: 10-9 – задачи выполнены в срок, самостоятельно, решение и ответы правильные; сделаны необходимые выводы; аккуратное оформление 8-7 – задачи выполнены в срок, самостоятельно, решение правильное и не все ответы правильные; сделаны частичные выводы; аккуратное оформление 6-5 – задачи выполнены в срок, частично самостоятельно, решение не совсем правильное и не все ответы правильные; сделаны частичные выводы; работа оформлена небрежно или не закончена в срок, или выводы не сделаны; 4-0 – задачи выполнены в срок, несамостоятельно, решение не совсем правильное и не все ответы

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
		правильные; выводы не сделаны; работа оформлена небрежно или не закончена в срок.
3.	Ситуационный практикум	Оценка отчета по кейсу: 10-5 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, сделаны необходимые выводы, хорошо аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – работа выполнена в срок, самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3 – работа выполнена в срок, в основном самостоятельно, использованы соответствующие формулы; имеются ошибки в расчетах; необходимые выводы сделаны частично, слабо аргументированы, даны ответы не на все вопросы; 2 – обучающийся подготовил работу несамостоятельно или не завершил в срок, требуемые формулы не найдены или не поняты, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.
4	Эссе	5 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 4 – присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводятся в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2-1 - имеется своя точка зрения, проблема

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
		проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
5	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объём реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

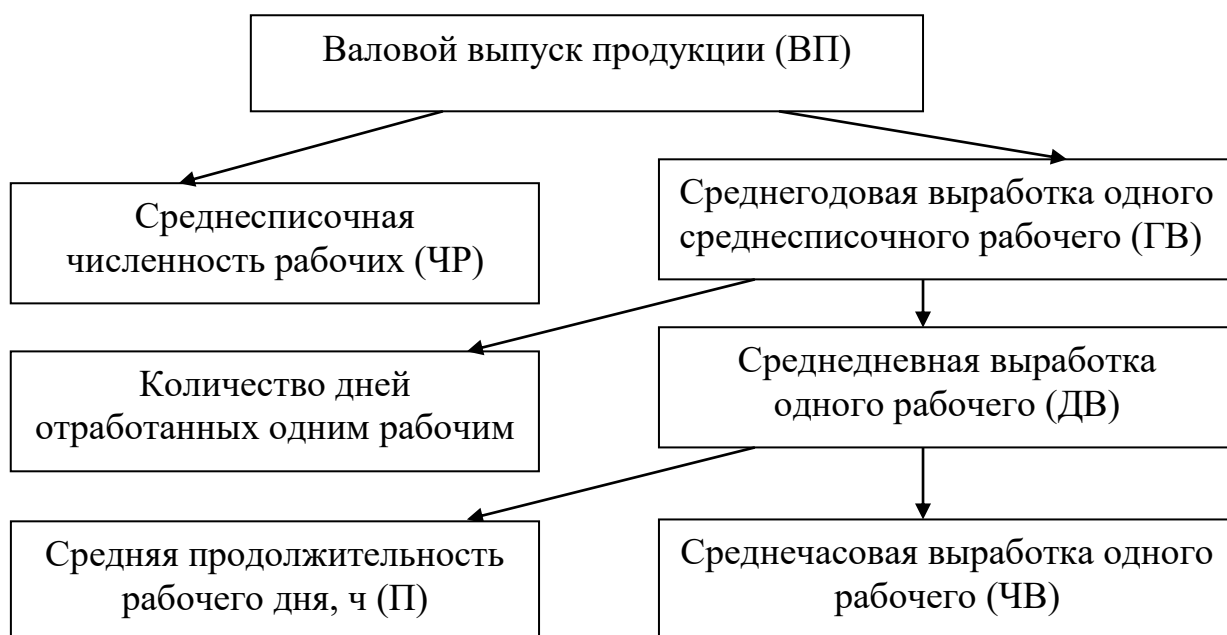
Примерные задания для ситуационного практикума

Ситуационный практикум 1

Создать факторную систему объема валовой продукции, находящейся в функциональной зависимости от следующих показателей:

- число дней, отработанных одним работником за год (Д);
- среднечасовая выработки продукции одним рабочим (ЧВ);
- средняя продолжительность рабочего дня (П);
- среднедневная выработка продукции одним рабочим (ДВ);
- среднегодовая выработка продукции одним рабочим (ГВ);
- среднегодовая численность рабочих (ЧР).

Описать установленные взаимосвязи с помощью графического и аналитического методов.



Факторная модель объема валовой продукции:

$$ВП = ЧР \cdot ГВ \quad \text{или} \quad ВП = ЧР \cdot Д \cdot ДВ \quad \text{или} \quad ВП = ЧР \cdot Д \cdot П \cdot ЧВ.$$

Ситуационный практикум 2.

На основании исходных данных объекта исследования проанализировать квалификационный уровень рабочих организации с помощью модели:

$$K_{ур} = \frac{\sum K \times T_p}{\sum K}$$

где $K_{ур}$ – квалификационный уровень рабочих,

K – количество рабочих,

T_p – тарифный разряд рабочих.

Сформулировать выводы о необходимости корректировок плановых показателей ФОТ, связанных с изменением квалификационного уровня работников.

Таблица

Разряд рабочих	Тарифные коэффициенты	Количество рабочих, чел			Квалификационный уровень	
		план	факт	абс. измен.	план	факт

Разряд рабочих	Тарифные коэффициенты	Количество рабочих, чел			Квалификационный уровень	
		план	факт	абс. измен.	план	факт
Итого						

Типовые задания к практикумам по решению задач:

Задание 1. Определить изменение плановой численности рабочих за счет сокращения сверхплановых простоев, если в плановый период каждый рабочий дол.

Задание 2. Рассчитайте среднесписочную численность работников организации за октябрь отчетного года при работе по графику пятидневной рабочей недели. Исходные данные табельного учета приведены в табл.:

Число месяца	Списочная численность	Не подлежит включению в среднесписочную численность ¹	Подлежит включению в среднесписочную численность
1	253	3	250
2	257	3	254
3 (суббота)	257	3	254
4(воскресенье)	257	3	254
5	260	3	257
6	268	3	265
7	268	3	265
8	272	3	269
9	270	3	267
10 (суббота)	270	3	267
11 (воскресенье)	270	3	267
12	274	3	271
13	279	3	276
14	278	3	275
15	279	-	279
16	282	-	282
17 (суббота)	282	-	282
18 (воскресенье)	282	-	282

¹ В среднесписочную численность не включаются:

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка, в дополнительном отпуске по уходу за ребенком;
- работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находящиеся в дополнительном отпуске, а также поступающие в образовательное учреждение, находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы.

Число месяца	Списочная численность	Не подлежит включению в среднесписочную численность ¹	Подлежит включению в среднесписочную численность
19	284	-	284
20	286	-	286
21	291	-	291
22	295	2	293
23	298	2	296
24 (суббота)	298	2	296
25 (воскресенье)	298	2	296
26	298	2	296
27	292	2	290
28	305	2	303
29	306	2	304
30	314	2	312
31 (суббота)	314	2	312
Итого			8675

Среднесписочная численность работников составила 280 человек (8675 / 31). Численность показывается в целых единицах.

Задание 3. Рассчитайте среднесписочную численность работников за год, если организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе, среднесписочная численность составила: в апреле — 641 человек, мае — 1254, июне — 1316, июле — 820, в августе — 457 человек.

Задание 4. Определить изменение плановой численности рабочих за счет сокращения сверхплановых простоев, если в плановый период каждый рабочий должен был отработать в течение года 230 дней. В результате сокращения количества заболевших и невыходов с разрешения администрации в году было отработано 236 дней. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала 14 тыс. чел., доля рабочих составляет 0,82

Задание 5. Определить все возможные показатели движения персонала предприятия, используя данные, приведенные в таблице:

Показатель	Значение показателя
Среднесписочная численность работников, чел.	5 400
Количество выбывших в течение года работников (всего), чел., в том числе:	154
- на учебу	27
- в Вооруженные Силы	12
- в связи с переходом на другую работу	89
- уволившихся по собственному желанию	18
- уволенных за прогулы и другие нарушения	8
Количество принятых в течение года, чел.	104

Показатель	Значение показателя
Количество работников, состоявших в списке весь календарный год, чел.	5 142

Задание 6. Рассчитать численность основных рабочих-сдельщиков и вспомогательных рабочих цеха, выполняющих различные виды работ, используя приведенные ниже даны:

Показатель	Значение показателя
Объем выпущенной продукции, млн. шт.	48
Норма выработки, млн. шт./чел.	0,24
Коэффициент выполнения норм выработки	1,05
Режим работы цеха, смены	2
Норма обслуживания, станков/чел.	5
Количество единиц установленного в цехе оборудования, шт.	440
Номинальное количество рабочих дней в году, дни	254
Фактическое количество рабочих дней в году по балансу рабочего времени, дни	230

Задание 7. Определить относительную экономию численности работающих, используя данные, приведенные в таблице:

Показатель	Период	
	базовый	отчетный
Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	8100	7940
Выпуск продукции, млн р.	480	560

Задание 8. Определить годовую производительность труда одного работающего в литейном цехе разными методами. Исходные данные для расчетов:

Показатель	Величина
Годовой объем выпуска, т. -стальных слитков -стального фасонного литья -чугунного литья	296 10 065 30 064
Трудоемкость производства 1 т., нормо-ч. - стальных слитков -стального фасонного литья -чугунного литья	15 42 24
Стоимость 1 тонны, д.е. - стальных слитков -стального фасонного литья -чугунного литья	94 115 75

Показатель	Величина
Численность работников, чел.	700

Задание 9. Определить различные показатели выработки на одного рабочего, если годовой выпуск продукции обувной фабрики составил 895 340 пар обуви. Среднесписочная численность рабочих предприятия - 290 чел. Среднее количество отработанных дней одним рабочим - 296. Средняя продолжительность рабочего дня - 7,7 ч.

Задание 10. Определите трудоемкость единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда на основе следующих данных:

- 1) трудоемкость товарной продукции по плану — 30 тыс. нормо-часов;
- 2) плановый объем выпуска в натуральном выражении — 200 шт.;
- 3) фактическая трудоемкость товарной продукции — 26 тыс. нормо-часов;
- 4) фактический объем выпуска — 220 шт.

Задание 11. Определить процент снижения трудоемкости и увеличения выработки за счет снижения трудоемкости, если трудоемкость производственной программы предприятия составляет 5,3 млн. нормо-ч. Использование выявленных резервов обеспечивает экономию рабочего времени 470 тыс. нормо-ч.

Задание 12. В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12 000 млн. до 13 000 млн. руб. (в сопоставимых ценах). При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 1260 человек. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, она должна сократиться по сравнению с базовой величиной на 5%. Определите, какими должны быть прирост производительности труда в этих условиях и абсолютный уровень плановой выработки.

Задание 13. Повышение производительности труда в организации в целом за год по плану (заданию) должно составить 9,2 %, а увеличение средней заработной платы работников с учетом выплат из фонда потребления — 3,9 %. Вычислить коэффициент соотношения указанных величин; коэффициент опережения повышения производительности труда по сравнению с увеличением средней заработной платы; определить плановое изменение затрат заработной платы на производство единицы продукции по сравнению с базисным периодом.

Задание 14. Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам

составил 8000 руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% - в 1,4 раза. Определите полный заработок рабочего.

Задание 15. Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 7000 руб. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед. Найдите заработную плату наладчика.

Типовые тестовые задания:

1. Методами измерения производительности труда являются:
 - а. Стоимостной, плановый, нормативный
 - б. Трудовой, стоимостной, нормативный
 - в. Натуральный, стоимостной, трудовой
 - г. Натуральный, нормативный, стоимостной.

2. Показателями производительности труда являются:
 - а. Нормы численности, нормы времени, выработки.
 - б. Трудоемкость, численность работников
 - в. Выработка, трудоемкость
 - г. Часовая выработка, норма времени, норма труда

3. Факторы роста производительности труда это:
 - а. Пути повышения производительности труда
 - б. Определенная система элементов, определяющих динамику производительности труда
 - в. Движущие силы или причины, влияющие на изменение уровня производительности труда
 - г. Направления повышения производительности труда

4. Выработка на одного работника определяется:
 - а. Отношением численности работников к объему произведенной продукции
 - б. Произведением трудоемкости и численности работников
 - в. Произведением нормы выработки и численности работников
 - г. Отношением объема произведенной продукции к среднесписочной численности работников

5. Состав промышленно-производственного персонала - это:
 - а. Основные и вспомогательные рабочие
 - б. Рабочие (основные и вспомогательные), служащие, технические исполнители
 - в. Технические исполнители

г. Рабочие и служащие

6. Показателем трудового метода оценки производительности индивидуального труда является:

- а. Трудоемкость
- б. Сменность работы
- в. Станкосменность
- г. Номинальный фонд рабочего времени

7. Какой из показателей является трудовым показателем производительности труда:

- а. Соотношение фактической и нормативной выработки
- б. Соотношение выработанных нормо-часов и фактически отработанного времени
- в. Фактически отработанное время за рабочую смену
- г. Соотношение фактически произведенного и запланированного объема продукции

8. По нормам обслуживания можно планировать численность:

- а. Вспомогательных рабочих сдельщиков и повременщиков;
- б. Основных рабочих сдельщиков;
- в. Основных рабочих повременщиков;
- г. Обслуживающих работников;
- д. Служащих.

9. Для сдельной формы характерна оплата труда в соответствии с:

- а. Количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б. Количеством отработанного времени;
- в. Качеством оказанных услуг;
- г. Должностным окладом.

10. К какой группе кадрового состава предприятия относится начальник цеха:

- а. Руководитель высшего звена;
- б. Руководитель среднего звена;
- в. Технический персонал;
- г. Руководитель низшего звена;
- д. Специалист.

11. Расчет численности основных рабочих, на которые имеются нормы обслуживания, производится по формуле:

- а. $\text{Количество единиц установленного оборудования} / (\text{Норма обслуживания} \times \text{Количество рабочих смен})$
- б. $\text{Количество единиц установленного оборудования} \times \text{Количество}$

рабочих смен)/Норма обслуживания

в. Количество единиц установленного оборудования х Количество рабочих смен х Коэффициент перевода явочной численности в списочную)/Норма обслуживания

12. Какие из перечисленных действий относятся к методам хронометража:

а. Нормирование оперативного времени на ручных и вспомогательных работах;

б. Замеры подготовительно-заключительного рабочего времени;

в. Замер затрат времени за весь рабочий день;

г. Замеры продолжительности операций по отдельным элементам и рабочим приемам;

д. Изучение затрат времени на обслуживание рабочего места в течение всего или части рабочего дня.

13. Выберите лишний показатель оценки производительности производственной деятельности:

а. Выработка одного рабочего в шт.;

б. Трудоемкость производства единицы продукции;

в. Выработка предприятия в руб.;

г. Норма времени на производство единицы продукции;

д. Отношение отработанных нормо-часов к фактически затраченному времени.

14. Трудоемкость рассчитывается как:

а. Время, затраченное на производство продукции/Объем выпущенной продукции

б. Объем выпущенной продукции/Численность работников

в. Объем выпущенной продукции/ Время, затраченное на производство продукции

15. Какие из перечисленных действий относятся к методам фотографии рабочего дня из ниже перечисленных:

а. Нормирование оперативного времени на ручных и вспомогательных работах;

б. Замеры подготовительно-заключительного рабочего времени;

в. Замер затрат времени за весь рабочий день;

г. Замеры продолжительности операций по отдельным элементам и рабочим приемам;

д. Изучение затрат времени на обслуживание рабочего места в течение всего или части рабочего дня.

16. Кто из перечисленных не относится к категории работающих:

- а. Рабочие
- б. Служащие
- в. Слесарь-ремонтник

17. Как определяется коэффициент общего оборота кадров?

- а. Отношением суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период работников к среднесписочной численности
- б. Отношением суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период работников к списочной численности

18. Планирование численности рабочих, занятых на нормируемых работах осуществляют по:

- а. Количеству продукции, производимой в среднем на одном станке;
- б. Количеству продукции, производимой одним рабочим;
- в. Трудоемкости производственной программы;
- г. По рабочим местам;
- д. По штатному расписанию.

19. Средняя часовая выработка представляет собой:

- а. Отношение объема произведенной продукции к количеству рабочих
- б. Объем произведенной продукции на одного работника
- в. Объем произведенной продукции на один отработанный человеко-час
- г. Отношение объема произведенной продукции к количеству отработанных дней

20. Численность вспомогательных рабочих по рабочим местам определяется:

- а. $(\text{Количество рабочих мест} \times \text{Количество рабочих смен}) / \text{Коэффициент перевода явочной численности в списочную}$
- б. $\text{Количество рабочих мест} \times \text{Количество рабочих смен} \times \text{Коэффициент перевода явочной численности в списочную}$
- в. $\text{Количество рабочих мест} / (\text{Количество рабочих смен} \times \text{Коэффициент перевода явочной численности в списочную})$

21. Выберите лишний показатель оценки производительности производственной деятельности:

- а. выработка одного рабочего в шт.;
- б. трудоемкость производства единицы продукции;
- в. выработка предприятия в руб.;
- г. норма времени на производство единицы продукции;
- д. отношение отработанных нормо-часов к фактически

затраченному времени.

22. Что такое профессия:

а. Род трудовой деятельности, требующий специальной подготовки и являющийся источником существования

б. Специальность, являющаяся источником существования

в. Любая работа, которую может выполнять работник

23. Списочный состав работников это:

а. Количество работников, принятых на постоянную работу в отчетном периоде

б. Количество человек, фактически приступивших к работе

в. Количество работников за каждый календарный день отчетного периода, деленное на число календарных дней отчетного периода

г. Количество работников, принятых на постоянную, сезонную и временную работу сроком на один день и более со дня зачисления на работу

24. Сдельная расценка определяется как:

а. Умножением тарифной ставки на норму времени;

б. Умножением тарифной ставки на норму выработки;

в. Делением нормы выработки на тарифную ставку;

г. Делением тарифной ставки на норму времени

Примерные темы эссе и рефератов:

1. Адаптация персонала как условие повышения эффективности деятельности организации

2. Внутрифирменный рынок труда.

3. Высшее образование и рынок труда.

4. Компенсационный пакет организации. Формирование компенсационного пакета

5. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений,

6. Международный опыт программного регулирования социально-трудовых отношений.

7. Молодежь на рынке труда – проблемы трудоустройства.

8. Направления и методы государственной политики занятости в области трудовой миграции населения.

9. Неравновесный рынок труда. Гибкость рынка труда.

10. Опыт регулирования занятости и миграция в странах ЕС.

11. Основные сферы организационно-практической деятельности МОТ: занятость и безработица, профессиональная подготовка и переподготовка кадров, права человека, социальное обеспечение, заработная плата.

12. Повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда.

13. Поддержание порядка на рабочем месте в концепции кайдзен.
14. Проблемы профессиональной подготовки персонала на предприятии.
15. Создание и развитие Международной организации труда (МОТ) и принципы ее деятельности.
16. Социальное партнерство на рынке труда.
17. Структура МОТ и методы ее работы.
18. Трудовая миграция населения.
19. Трудовой кодекс как регулятор системы социально-трудовых отношений.
20. Цена рабочей силы и конкуренция на рынке труда.
21. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование рынка труда.

Японская модель оплаты и стимулирования работников

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в третьем семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа.

1. Охарактеризуйте труд как социально – экономическую категорию.
2. Дайте характеристику экономического содержания труда.
3. Представьте классификацию видов труда.
4. Разъясните трудовую функцию как главный элемент процесса труда.
5. Дайте характеристику трудовым ресурсам и трудовому потенциалу.
6. Раскройте рынок труда и его особенности.
7. Охарактеризуйте регулирование занятости и рынка труда.
8. Что понимается под социально-трудовыми отношениями.
9. Как происходит разрешение трудовых коллективных споров.
10. Дайте характеристику понятия и сущности заработной платы.
11. Объясните организацию и нормирование труда.
12. Раскройте формы организации труда.
13. Представьте виды и формы внутрифирменной специализации.
14. Охарактеризуйте труд регламентированный и труд инновационный (творческий).
15. Дайте понятие продуктивности, рентабельности и производительности труда.
16. Что понимается под выработкой и трудоемкостью.
17. Объясните формы оплаты труда.
18. Охарактеризуйте методы и технологии разработки ключевых показателей эффективности работы персонала.
19. Разъясните понятие «человеческий капитал».
20. Что понимается под направлениями инвестирования в человеческий капитал.
21. В чем заключается международный опыт программного регулирования социально-трудовых отношений
22. Охарактеризуйте трудовой кодекс как регулятор системы социально-трудовых отношений.
23. Раскройте сущность трудового договора. Должностные обязанности и должностная инструкция.
24. Представьте характеристику систем и методов управления трудовыми ресурсами предприятия.
25. Раскройте понятие и виды кооперации труда. Взаимосвязь кооперации и разделения труда.

Задания 2 типа.

1. Разъясните психофизиологическую, организационно-техническую и экономическую стороны процесса труда.
2. Дайте оценку экономическим элементам трудовой деятельности.
3. Охарактеризуйте формирование и использование трудовых

ресурсов.

4. Раскройте сущность и показатели трудового потенциала.
5. Охарактеризуйте формы и виды безработицы.
6. Объясните дифференциацию трудовых доходов.
7. Представьте понятие разделения труда, его влияние на экономические результаты деятельности хозяйствующих субъектов.
8. Охарактеризуйте роль профессионального обучения в развитии рынка труда и социальное партнерство.
9. Охарактеризуйте цели организации труда и требования к ней.
10. Раскройте задачи организации труда на предприятии.
11. Оцените влияние специализации на экономические результаты деятельности организации.
12. Дайте характеристику показателям эффективности труда.
13. Представьте показатели производительности труда.
14. Представьте методы измерения уровня и динамики производительности труда, показатели производительности труда.
15. В чем заключаются компенсационные и дискриминационные различия в заработной плате.
16. Разъясните порядок начисления оплаты при прямой сдельной оплате труда.
17. В чем заключается порядок начисления оплаты при использовании разных форм и видов труда.
18. Охарактеризуйте человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.
19. В чем заключаются компенсационные различия в заработной плате. Дискриминационные различия в заработной плате.
20. Раскройте влияние инвестиций на человеческий капитал.
21. В чем заключается проблематика принудительного труда. Трудовая мобильность и миграция рабочей силы.
22. Что представляет собой система внутрифирменных регламентов в сфере регулирования труда.
23. Охарактеризуйте подходы к экономической оценке использования человеческого капитала.
24. Какова роль системы ключевых показателей эффективности (KPI) в постановке системы мотивации персонала.
25. Охарактеризуйте понятие и основные характеристики трудового потенциала.

Задания 3 типа

Задание 1. Рабочий-повременщик отработал 170 ч и в течение месяца сэкономил материалов на 2600 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка — 560 р. Вычислите зарплату рабочего.

Задание 2. Определить численность рабочих цеха на планируемый период, если в отчетный период объем производства составил 248 млн. р., а численность работающих - 115 чел. В планируемый период объем производства увеличится на 7 %, а производительность труда повысится на 5 %.

Задание 3. Рассчитать количество рабочих, необходимых для изготовления 2040 тыс. шт. изделий, если трудоемкость единицы продукции - 11,44 нормо-ч; эффективный фонд времени одного среднесписочного рабочего - 1850 ч; коэффициент выполнения норм выработки - 1,1.

Задание 4. По действующему на предприятии положению за выполнение месячного задания выплачивается премия в размере 10 %, а за каждый 1 % перевыполнения задания - 1,5 % общего заработка по тарифу за отработанное время. Почасовая оплата труда – 169 р., работником отработано за месяц 160 ч., тарифный коэффициент составляет 1,35. Задание выполнено на 105 %. Определить общий заработок рабочего.

Задание 5. Рассчитать повышение производительности труда в цехе в плановый период, если выпуск продукции в базисный период составил 3480 млн. р.; среднесписочная численность работающих - 68 чел. Планируется увеличение выпуска продукции на 17 % при сокращении численности работающих на 4 %.

Задание 6. Установленная на предприятии тарифная ставка 1-го разряда - 16000 р. Тарифный коэффициент экспедитора - 1,9. Согласно графику работ (сменности) предприятия за месяц нужно отработать 21 день. Фактически (с учетом совместительства) отработано 24 дня. Доплата за совместительство — 30 %. Определить заработную плату с учетом совместительства.

Задание 7. В истекшем году списочный состав цеха был 40 человек. На предстоящий год планируется увеличить объем работ на 30%, увеличив производительность труда рабочих лишь на 10%. Определите численность рабочих на планируемый год с учетом поставленных планов.

Задание 8. Рассчитать среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку одного работающего ППП и одного рабочего, среднее количество дней и часов, отработанных одним рабочим в год, продолжительность рабочей смены. Исходные данные представлены в

таблице.

Показатель	Значение показателя
Объем произведенной продукции за вычетом налогов, млн. руб.	982
Среднесписочная численность работающих ППП, чел.	6185
Среднесписочная численность рабочих, чел.	5948
Количество отработанных человеко-часов всеми рабочими, тыс.	6850
Количество человеко-дней, отработанных всеми рабочими, тыс.	875

Задание 9. Плановый фонд заработной платы составляет 325 758 000 р. Производительность труда повысилась на 9,2 %, средняя заработная плата увеличилась на 3,9 %. Определить экономию (перерасход) фонда заработной платы.

Задание 10. Определите индивидуальный заработок каждого рабочего при коллективной сдельной оплате труда, если:

- 1) коллективная расценка за регулировку химического аппарата – 20 000 руб.;
- 2) регулировка выполняется двумя рабочими. Рабочий III разряда затратил на выполнение работы 8 ч, VI разряда — 6 ч;
- 3) тарифные коэффициенты по действующей сетке: III разряда — 1,126; VI разряда — 1,788.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Организация на рынке труда»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Организация на рынке труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Объектом изучения выступает хозяйственное поведение организации на рынке труда. В процессе изучения дисциплины «Организация на рынке труда» обучающиеся знакомятся с основными макроэкономическими функциями данного рынка, его структурой, механизмами его централизованного и децентрализованного регулирования, методическими требованиями к организации работы на нем хозяйствующих субъектов – работодателей, решающих ряд прикладных задач в области кадрового направления собственной деятельности. Дисциплина формирует общую систему теоретических и концептуальных представлений о роли позитивного имиджа организации на рынке труда как об одном из ее конкурентных преимуществ. При этом приоритетное внимание уделяется соблюдению этических норм ведения упорядоченного профессионального предпринимательства при взаимодействии с другими постоянными участниками данного рынка. По итогам успешного изучения дисциплины, обучающиеся приобретают профессиональные компетенции, позволяющие им принимать высокоэффективные управленческие решения по удовлетворению потребностей работодателей как в человеческом капитале - основном товаре, предлагаемом на рынке труда, так и в специализированных услугах, реализуемых другими участниками данного рынка.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация на рынке труда» включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Менеджмент и входит в базовую часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Организация на рынке труда» является приобретение обучающимися знаний соответствующего направления теории персонального менеджмента и формирование у них определенных практических навыков разработки и реализации управленческих решений по основным аспектам функционирования современной российской организации на рынке труда.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с понятием, классификацией, макроэкономическими функциями рынка труда, его постоянными участниками, инфраструктурой и перспективными направлениями ее развития, с понятием внутрифирменного рынка труда;

- изучение механизмов централизованного и децентрализованного регулирования рынка труда, особенностями становления и развития данного рынка в современной России;
- изучение стратегий и тактики поведения работодателя на рынке труда;
- приобретение умений маркетинговых исследований рынка труда;
- приобретение умений и навыков оценки имиджа организации на рынке труда как работодателя и знаний возможных направлений его улучшения;
- приобретение умений и навыков формирования и поддержания бизнес-коммуникаций организации работодателя с другими постоянными участниками рынка труда.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1	ОПК-1.2. Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	место рынка труда в системе ресурсных рынков, на которых работают современные организации; понятие инфраструктуры рынка труда и влияние степени ее развития на хозяйственное поведение работодателей; макроэкономические цели, направления, основные инструменты централизованного и децентрализованного регулирования рынка труда	оценивать уровень конкуренции среди постоянных участников сегмента рынка труда, на котором работает организация; сегментировать рынок труда по различным классификационным признакам; оценивать кадровые риски организации, связанные с ее работой на соответствующем сегменте рынка труда	мониторинга соотношения спроса и предложения человеческого капитала, как основного товара, предлагаемого на рынке труда; навыками анализа конкурентных преимуществ и конкурентных недостатков организации работодателя на соответствующем сегменте рынка труда; навыками маркетинговых исследований стратегий хозяйственного поведения основных конкурентов организации работодателя на рынке труда.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организацион		ОПК-3.1. Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	методологию установления и поддержания коммуникаций с деловыми партнерами; типы и номенклатуру услуг организаций, способных выступить в роли деловых партнеров конкретного работодателя на рынке труда; основные источники	поддерживать связи с деловыми партнерами организации на рынке труда; проводить маркетинговые исследования услуг, предлагаемых потенциальными деловыми партнерами организации работодателя на рынке труда; выбирать конкретных	использования formalизованных и неформальных методов сбора информации для выбора эффективных деловых партнеров на рынке труда; оценки соотношения цены и качества услуг, предлагаемых потенциальными деловыми партнерами	

ные и социальные последствия;			информации, используемые для поиска и выбора деловых партнеров конкретного работодателя на рынке труда	деловых партнеров на рынке труда.	организации работодателя на рынке труда; формирования и поддержания корпоративной базы данных о текущем состоянии рынка труда, имеющихся и потенциальных деловых партнерах из числа его постоянных участников	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Рынок труда и механизмы его регулирования	5	2	3	2				2		17	Практикум по решению задач /4 Доклад / 8 Ситуационный практикум / 4 Дидактическая игра/ 4
Тема 2. Становление и первичное развитие рынка труда в современной России	5									18	Практикум по решению задач /4 Доклад / 8 Ситуационный практикум / 4 Дидактическая игра/ 4
Тема 3. Хозяйственное поведение организации работодателя на рынке труда.	5	3	2	3				2		17	Практикум по решению задач /4 Доклад / 8 Ситуационный практикум / 4 Дидактическая игра/ 4
Тема 4. Коммуникации организации работодателя на рынке труда	4									18	Практикум по решению задач /4 Доклад / 8 Ситуационный практикум / 4 Дидактическая игра/ 4
Всего:	19	5	5	5				4		70	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час											Зачет (20)
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Рынок труда и механизмы его регулирования

Понятие и макроэкономические цели функционирования рынка труда. Сегментация рынка труда по признакам территориального расположения, отраслевой принадлежности, качества предлагаемых трудовых ресурсов. Специфика отраслевых сегментов рынка труда.

Основные категории участников рынка: продавцы и покупатели, органы регулирования и надзора, посредники, сервисные структуры. Понятие инфраструктуры рынка труда и оценка степени ее развития.

Понятие, цели и направления централизованного регулирования рынка труда. Основные инструменты и социальная значимость централизованного регулирования рынка труда. Понятие, цели и направления децентрализованного регулирования рынка труда. Основные инструменты централизованного регулирования рынка труда: универсальные и специальные экономические законы. Социальные функции законов перемены труда и постоянного улучшения условий труда.

Тема 2. Становление и первичное развитие рынка труда в современной России

Регулирование трудовых отношений в условиях централизованной плановой экономики СССР. Локальные проявления рыночных механизмов в сфере трудовых отношений – элементы конкуренции, экономическая мотивация процессов межрегиональной и межотраслевой миграции трудовых ресурсов. Основные факторы, определяющие невозможность полноценного функционирования рынка труда в дореформенный период.

Становление рынка труда в период начала рыночных реформ. Появление на рынке труда новой категории работодателей, представляющих частный капитал и их хозяйственное поведение в области организации трудовых отношений. Основные диспропорции, проявившиеся на рынке труда в первой половине 90-х годов прошлого века и в настоящее время. Основные направления миграции на рынке труда. Факторы, препятствующие формированию полноценной инфраструктуры отечественного рынка труда на первом этапе реформ. Современное состояние отечественного рынка труда и перспективные направления его дальнейшего развития.

Тема 3. Хозяйственное поведение организации работодателя на рынке труда

Рынок труда как объект маркетинговых исследований. Методические требования и прикладные технологии маркетинговых исследований на рынке труда. Позиционирование организации-работодателя на рынке труда. Изучение основных конкурентов на

данном рынке.

Элементы кадровой стратегии организации, связанные с ее работой на рынке труда: выбор приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов, форм привлечения новых сотрудников, стратегических партнеров из числа сервисных структур на рынке труда.

Понятие имиджа организации работодателя на рынке труда. Факторы, определяющие имидж работодателя. Конкурентные преимущества и конкурентные недостатки, определяемые имиджем на рынке труда. Формирование позитивного имиджа организации как работодателя.

Тема 4. Коммуникации организации-работодателя на рынке труда

Понятие, виды и роль профессиональных союзов на рынке труда. Возможности и опасности для организации работодателя, связанные с отношениями с профсоюзом. Стратегические подходы и тактика взаимодействия организации работодателя с профсоюзом.

Основные виды сервисных структур на рынке труда и номенклатура предлагаемых ими услуг: образовательных, посреднических и консалтинговых. Влияние эффективности бизнес - коммуникаций с сервисными структурами на результаты работы организации работодателя на рынке труда. Стратегические подходы и тактика взаимодействия организации-работодателя:

- с учреждениями профессионального образования;
- с профессиональными посредниками на рынке труда;
- с консалтинговыми центрами.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины «Организация на рынке труда» используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, дидактические игры, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Следует подготовиться к ответам на контрольные вопросы и к дискуссии по темам докладов, заявленных на семинаре. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при участии в групповых дискуссиях.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Решение задач на семинарах в форме контрольных работ используется для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины. Контрольная работа включает в себя до 10 тестовых и 1-2 практических задания.

Подведение итогов контрольной работы и оглашение баллов,

набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

Результаты выполнения практикума обучающиеся представляют преподавателю в произвольной письменной форме.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении дидактической игры

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступать к участию в дидактической игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения дидактической игры, критериях оценки действий участников игры;

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию;

По итогам проведения дидактической игры обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по подготовке и презентации докладов

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад по теме реферата должен сразу планироваться как устное выступление и соответствовать некоторым дополнительным критериям. Письменный текст обязан быть правильно построен и оформлен, грамотно написан и удовлетворительно раскрывать тему содержания, то для устного сообщения этого мало. Устное выступление должно хорошо восприниматься на слух, то есть быть интересно поданным для аудитории. Для представления устного доклада полезно использовать презентацию, в которой необходимо отразить ключевые разделы выступления докладчика (обоснование актуальности, описание сути работы, выводы), ключевые слова, которые помогают логически стройному изложению темы, схемы, таблицы и т.п. Во время выступления можно опираться на пояснительные материалы, представленные в виде слайдов, таблиц и пр., которые относятся к рассматриваемой теме, то поможет докладчику ярко и четко изложить материал, а слушателям наглядно представить и понять проблему, о которой идет речь в докладе.

Каждый обучающийся в процессе освоения дисциплины может сделать не более одного доклада.

Как правило, структура доклада выглядит следующим образом:

Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
- намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.

Основное содержание доклада: последовательно раскрываются

тематические разделы доклада.

Заключение: приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более семи минут. В данном случае очень важно для докладчика во время сообщения уложиться во времени: если вас прервут на середине доклада, вы не сможете сообщить самого главного – выводов вашей самостоятельной работы. От этого качество выступления станет ниже и это отразится на вашей оценке.

Поэтому не меньшее внимание, чем написанию самого доклада, следует уделить отработке его чтения. Написанный черновой вариант следует прочесть кому-нибудь вслух. При этом следует читать не торопясь, но и без излишней медлительности, осваивая темп будущего выступления. Если не удастся уложиться в регламент, следует вернуться к тексту и сократить материал: обычно бывает растянутой вводная часть, выводы следует свести к пронумерованным тезисам, сделав их предельно четкими и краткими.

Доклад, будучи устной формой сообщения, обладает определенными возможностями проявления с вашей стороны чувства юмора, нетривиальности подачи информации, литературных дарований.

Тезисы и презентацию доклада обучающийся направляет преподавателю через электронную информационно-образовательную среду Университета.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только

после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Организация на рынке труда» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Рынок труда и механизмы его регулирования.</i>	Сегментация рынка труда по признакам территориального расположения, отраслевой принадлежности, качества предлагаемых трудовых ресурсов. Специфика отраслевых сегментов рынка труда. Основные инструменты и социальная значимость централизованного регулирования рынка труда. Основные инструменты централизованного регулирования рынка труда: универсальные и специальные экономические законы. Социальные функции законов перемены труда и постоянного улучшения условий труда.	Работа в Электронной библиотеке Университета и порталах сети Интернет, подготовка к практикуму по решению задач, подготовка к семинару, подготовка доклада, подготовка к ситуационному практикуму. Подготовка к дидактической игре	Литература по теме	Практикум по решению задач Доклад Ситуационный практикум Дидактическая игра

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 2. Становление и первичное развитие рынка труда в современной России</i>	Регулирование трудовых отношений в условиях централизованной плановой экономики СССР. Локальные проявления рыночных механизмов в сфере трудовых отношений – элементы конкуренции, экономическая мотивация процессов межрегиональной и межотраслевой миграции трудовых ресурсов. Основные факторы, определяющие невозможность полноценного функционирования рынка труда в дореформенный период. Появление на рынке труда новой категории работодателей, представляющих частный капитал и их хозяйственное поведение в области организации трудовых отношений. Основные направления миграции на рынке труда.	Работа в Электронной библиотеке Университета и порталах сети Интернет, подготовка к практикуму по решению задач, подготовка к семинару, подготовка доклада, подготовка к ситуационному практикуму. Подготовка к дидактической игре	Литература по теме	Практикум по решению задач Доклад Ситуационный практикум Дидактическая игра
<i>Тема 3. Хозяйственное поведение организации работодателя на рынке труда</i>	Методические требования и прикладные технологии маркетинговых исследований на рынке труда. Изучение основных конкурентов на данном рынке. Элементы кадровой стратегии организации, связанные с ее работой на рынке труда: выбор приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов, форм привлечения новых сотрудников, стратегических партнеров из числа сервисных структур на рынке труда. Конкурентные преимущества и конкурентные недостатки, определяемые имиджем на рынке труда.	Работа в Электронной библиотеке Университета и порталах сети Интернет, подготовка к практикуму по решению задач, подготовка к семинару, подготовка доклада, подготовка к ситуационному практикуму. Подготовка к дидактической игре	Литература по теме	Практикум по решению задач Доклад Ситуационный практикум Дидактическая игра
<i>Тема 4. Коммуникации</i>	Понятие, виды и роль профессиональных союзов	Работа в Электронной библиотеке	Литература по теме	Практикум по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
организации-работодателя на рынке труда	на рынке труда. Возможности и опасности для организации работодателя, связанные с отношениями с профсоюзом. Влияние эффективности бизнес - коммуникаций с сервисными структурами на результаты работы организации работодателя на рынке труда.	Университета и порталах сети Интернет, подготовка к практикуму по решению задач, подготовка к семинару, подготовка доклада, подготовка к ситуационному практикуму. Подготовка к дидактической игре		Доклад Ситуационный практикум Дидактическая игра

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Дополнительная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Черепанов А.В. Управление социально-трудовыми отношениями : учебное пособие / Черепанов А.В., Фюттик И.Г.. — Новосибирск : Сибирский государственный университет водного транспорта, 2023. — 294 с. — ISBN 978-5-8119-0952-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148836.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1	Тематический портал – подборка информации для менеджеров по персоналу	http://www.hrm.ru
2	Тематический портал – кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru
3	Тематический портал – информация для сотрудников кадровых служб	http://www.hr.inforser.ru
4	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
5	Сайт журнала «Кадровое дело»	www.kdelo.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации

<http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практикумы по решению задач	4 балла – 10 или 8 правильных ответов на тестовые задания, оба правильно решенные практические задания; 3 балла – 5 или 6 правильных ответов на тестовые задания, оба правильно решенные практические задания; 2 балла – не менее 5 правильных ответов на тестовые задания, одно правильно решенное практическое задание; 1 балл – не менее 8 правильных ответов на тестовые задания, ни одного правильно решенного практического задания; 0 баллов – менее 8 правильных ответов на тестовые задания, ни одного правильно решенного практического задания или контрольная работа вообще не сдана на проверку
2.	Ситуационные практикумы	4 балла – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 3 балла – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 2 балла – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 1-0 баллов – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
3.	Дидактическая игра	4 баллов – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; 3 балла – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал активное участие;

№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
		2 балла – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; 1 балл – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; 0 баллов – в игре практически не участвовал.
4.	Доклады на семинарах	8 баллов – доклад выполнен в соответствии с требованиями, правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7 баллов – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 6-5 баллов – доклад выполнен с незначительными нарушениями требований, с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, не полное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 3-4 балла – доклад выполнен с незначительными нарушениями требований, без презентации, профессиональная терминология не использовалась, не полное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил лишь на часть вопросов преподавателя и обучающихся; 1-2 балла – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал постоянные затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 баллов – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовой сценарий дидактической (деловой) игры

Тема/проблема: Разработка программы мероприятий по повышению имиджа организации работодателя на внешнем и внутрикорпоративном рынке труда.

Концепция игры: На совещании у первого руководителя обсуждаются следующие вопросы, связанные с решением поставленной задачи:

- определение общей целесообразности работы по данному направлению;
- выбор приоритетных направлений улучшения имиджа

организации на внешнем рынке;

- выбор приоритетных направлений улучшения имиджа организации на внутрикорпоративном рынке труда;
- оценка опасностей и возможностей, связанных с реализацией соответствующих мероприятий.

Задачи участников игры:

- основные участники – ориентируясь на свою роль, по возможности аргументировано должны высказать свою точку зрения по каждому указанному выше вопросу и принять участие в возникшей дискуссии (подготовка к выступлению осуществляется в процессе самостоятельной домашней работы);
- остальные студенты, присутствующие на игре, задают вопросы основным участникам и активно участвуют в возникающей дискуссии;
- преподаватель выполняет функции ведущего деловой игры, направляя ее в требуемое русло, а после окончания дискуссии подводит ее итоги.

Этапы игры:

1 этап: Формулировка преподавателем темы, концепции и целей игры, распределение ролей, ответы на вопросы студентов по организации игры.

2 этап: Изложение основными участниками игры своих позиций по рассматриваемому вопросу, их ответы на вопросы других участников.

3 этап: Итоговая дискуссия и формулировка итоговых решений по всем вопросам сценария игры.

4 этап: Подведение преподавателем итогов игры, оценка активности и индивидуальных результатов работы каждого из ее участников.

Роли:

- первый руководитель (директор) организации – субъекта крупного бизнеса;
- руководитель кадрового направления деятельности (вице-президент);
- штатный психолог службы персонала;
- руководитель службы безопасности;
- руководитель финансовой службы;
- руководитель одного из структурных подразделений (консерватор);
- руководитель одного из структурных подразделений (популист);
- руководитель одного из структурных подразделений (инноватор).

Типовое задание к ситуационному практикуму

Тема ситуационного практикума: «Миграция на рынке труда: целесообразность использования организацией труда мигрантов».

Цель практикума: выявление опасностей и возможностей для организации работодателя, связанных с активной миграцией трудовых

ресурсов на современном рынке труда.

Порядок выполнения задания практикума:

1. Вся аудитория разбивается на две группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий организаций работодателей:

- субъекты малого и среднего бизнеса;
- корпорации.

2. Каждая из команд должна:

- сформулировать и доказательно обосновать опасности и возможности, которые связаны с активной миграцией трудовых ресурсов на «постсоветском экономическом пространстве» для представляемой категории работодателей;

- оценить целесообразность массового использования представляемой категорией работодателей труда зарегистрированных мигрантов;

- оценить целесообразность массового использования представляемой категорией работодателей труда незаконных мигрантов;

- сформулировать рекомендации по основным направлениям кадровой стратегии представляемой категории работодателей, в случае ориентации их на массовое использование труда зарегистрированных мигрантов.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит развернутые комментарии, оценки и рекомендации по каждому из четырех вопросов, указанных в предыдущем пункте.

При составлении заключения рекомендуется учитывать:

- особенности отечественного рынка труда;
- исторически сложившиеся в нашей стране традиции управления персоналом.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;
- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций, в которых работают (или ранее работали) члены соответствующей

команды.

6. После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

Типовые темы докладов на семинарах

1. Трудовая ментальность как фактор, определяющий специфику национальных рынков труда.
2. МОТ и ее роль в современных условиях.
3. Проблема «утечки мозгов» в процессе межстрановой миграции рабочей силы.
4. Проблема незаконной миграции рабочей силы.
5. Неформальные методы маркетинговых исследований позиций конкурентов на рынке труда.
6. Формирование и разрушение имиджа работодателя на внутрифирменном рынке труда.
7. Формы проявления социальной ответственности бизнеса на внутрифирменном рынке труда.
8. Стратегическое партнерство работодателей и организаций профессионального образования: проблемы и перспективы.
9. Неформальные методы взаимодействия администрации с руководителями первичной профсоюзной организации.
10. Рыночные опасности и возможности привлечения профессиональных консультантов на рынке труда.

Типовое задание по практикуму по решению задач

1. Заполните правую графу таблицы, определив тип (открытый или замкнутый) отраслевого сегмента рынка труда для соответствующих профессиональных категорий работников.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Профессиональная категория наемных работников</i>	<i>Тип отраслевого сегмента рынка труда</i>
1.	Строительные рабочие	
2.	Банковские служащие	
3.	Водители легковых автомобилей	
4.	Аудиторы	
5.	Машинисты магистральных тепловозов	
6.	Бухгалтера	
7.	Машинисты легких экскаваторов	
8.	Системные администраторы	
9.	Авиадиспетчеры	
10.	HR-менеджеры	

2. Заполните правую графу таблицы, определив приоритетный для соответствующей категории наемных работников тип условий труда (исходя из механизма действия закона непрерывного улучшения условий труда) из приведенного ниже перечня.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Категории наемных работников</i>	<i>Тип условий труда</i>
1.	Офисные работники	
2.	Шахтеры	
3.	Работники высоко интеллектуального труда	
4.	Продавцы	
5.	Топ менеджеры	

Типы условий труда:

- экономические (уровень оплаты труда);
- физиологические (степень защищенности жизни и физического здоровья работника);
- психологические (стрессозащищенность работника);
- технологические (степень технологической продвинутой используемого технологического оборудования).

3. Проведите классификацию основных сегментов рынка труда, заполнив соответствующие графы таблицы.

Классификационные признаки	Классификация рынка труда по соответствующему признаку
По территориальному признаку:	
По признаку наличия в регионе развитой инфраструктуры:	
По признаку квалификации предлагаемых трудовых ресурсов:	
По признаку места организации – работодателя на данном рынке:	

■ Определите состав основных участников рынка труда, заполнив соответствующие графы таблицы.

Группы участников рынка	Состав конкретной группы участников рынка
Субъекты трудовых отношений в лице:	
Ассоциированные объединения, представляющие на рынке труда интересы основных участников в лице:	
Органы государственного регулирования и надзора в сфере трудовых отношений:	
Посредники, в лице:	
Сервисные структуры, в лице:	

■ Заполните приведенную ниже таблицу, отражающую основные инструменты регулирования рынка труда.

<i>Инструменты централизованного регулирования рынка труда</i>	<i>Инструменты децентрализованного регулирования рынка труда</i>

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в первом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскрыть понятие «рынок труда».
2. Раскрыть типовой состав участников современного рынка труда.
3. Раскрыть понятие «внутрифирменный рынок труда».
4. Раскрыть основные макроэкономические функции современного рынка труда.
5. Раскрыть понятие «сегментация рынка труда».
6. Раскрыть понятие «миграция трудовых ресурсов».
7. Раскрыть основные направления миграции трудовых ресурсов.
8. Раскрыть понятие «инфраструктура рынка труда».

9. Раскрыть понятие «централизованное регулирование рынка труда», определить его основную цель.

10. Раскрыть механизм влияния закона рыночной конкуренции на хозяйственное поведение наемных работников на внешнем рынке труда.

11. Раскрыть механизм влияния закона рыночной конкуренции на хозяйственное поведение наемных работников на внутрифирменном рынке труда.

12. Раскрыть механизм влияния закона рыночной конкуренции на хозяйственное поведение организаций – работодателей на рынке труда.

13. Раскрыть механизм влияния закона соотношения спроса и предложения на функционирование рынка труда.

14. Раскрыть понятие «децентрализованное регулирование рынка труда».

15. Раскрыть механизм влияния закона перемены труда на хозяйственное поведение наемных работников на рынке труда.

16. Раскрыть механизм влияния закона перемены труда на хозяйственное поведение работодателей на рынке труда.

17. Раскрыть механизм влияния закона постоянного улучшения условий труда на хозяйственное поведение работодателей на рынке труда.

18. Раскрыть понятие «имидж организации работодателя на рынке труда».

19. Раскрыть понятие «профессиональный посредник на рынке труда».

20. Раскрыть понятие «профессиональный консультант на рынке труда».

21. Раскрыть роль профсоюзов на современном рынке труда.

22. Сформулировать основные диспропорции, характерные для современного отечественного рынка труда.

23. Сформулировать основные критерии выбора консалтингового центра в качестве стратегического партнера организации работодателя.

24. Сформулировать основные критерии выбора организации профессионального образования в качестве стратегического партнера организации работодателя.

25. Сформулировать основные услуги, предоставляемые рекрутинговыми агентствами своим клиентам из числа организаций работодателей.

Задания 2 типа

1. Специалист службы персонала крупной промышленной корпорации отвечает за исследование миграционных процессов на рынке труда. Какие направления миграции трудовых ресурсов он будет отслеживать в первую очередь?

2. Специалист службы персонала малого предприятия, использующего преимущественно малоквалифицированный труд,

отвечает за исследование миграционных процессов на рынке труда. Какие направления миграции трудовых ресурсов он будет отслеживать в первую очередь?

3. Специалисту службы персонала поручено изучить предложение на рынке квалифицированных рабочих массовых специальностей. Какими источниками маркетинговой информации он должен воспользоваться в первую очередь?

4. Специалисту службы персонала поручено изучить предложение на рынке высококвалифицированных дипломированных специалистов дефицитных на данный момент специализаций. Какими источниками маркетинговой информации он должен воспользоваться в первую очередь?

5. Специалист службы персонала должен сформулировать предложения по практической реализации в системе управления персоналом требований закона перемены труда. В рамках каких направлений системы должны произойти соответствующие изменения?

6. Специалист службы персонала должен сформулировать предложения по практической реализации в системе управления персоналом требований закона улучшения труда. Какие именно условия труда необходимо улучшать в первую очередь?

7. Руководитель службы персонала должен доказать директору промышленного предприятия экономическую целесообразность инвестиций в улучшение санитарно-гигиенических условий труда работников. Какие аргументы он при этом должен использовать?

8. Руководитель службы персонала должен доказать президенту банка экономическую целесообразность инвестиций в улучшение психологических условий труда работников. Какие аргументы он при этом должен использовать?

9. Специалист службы персонала отвечает за регулярный мониторинг имиджа организации на рынке труда как работодателя. Какими критериями он должен при этом руководствоваться?

10. Специалист службы персонала получил задание от руководства дать предложения по срочному повышению имиджа организации как работодателя на рынке труда. На какие имидж образующие факторы ему следует обратить первоочередное внимание с учетом принадлежности данной организации к банковскому сектору экономики?

11. Специалист службы персонала получил задание от руководства дать предложения по срочному повышению имиджа организации как работодателя на рынке труда. На какие имидж образующие факторы ему следует обратить первоочередное внимание с учетом принадлежности данной организации к сфере розничной торговли?

12. Специалист службы персонала получил задание от руководства дать предложения по срочному повышению имиджа организации как работодателя на рынке труда. На какие имидж образующие факторы ему следует обратить первоочередное внимание с учетом принадлежности

данной организации к сфере промышленного производства?

13. Специалист службы персонала получил задание от руководства дать предложения по срочному повышению имиджа организации как работодателя на рынке труда. На какие имидж образующие факторы ему следует обратить первоочередное внимание с учетом принадлежности данной организации к сфере муниципального управления?

14. Специалист службы персонала получил задание от руководства дать предложения по срочному повышению имиджа организации как работодателя на рынке труда. На какие имидж образующие факторы ему следует обратить первоочередное внимание с учетом принадлежности данной организации к сфере междугородних автоперевозок?

15. Специалист службы персонала должен доказать руководителю организации недопустимость использования труда незаконных мигрантов. Какие аргументы он при этом должен использовать?

16. Специалист службы персонала должен доказать руководителю организации нецелесообразность массового использования аутсорсинга. Какие аргументы он при этом должен использовать?

17. Руководитель службы персонала должен доказать директору организации целесообразность установления отношений стратегического партнерства с одним из профессиональных посредников на рынке труда. Какие аргументы в пользу установления подобного формата отношений он при этом должен использовать?

18. Руководитель службы персонала должен доказать директору организации целесообразность установления отношений стратегического партнерства с одним из профессиональных консультантов на рынке труда. Какие аргументы в пользу установления подобного формата отношений он при этом должен использовать?

19. Руководитель службы персонала должен доказать директору организации целесообразность установления отношений стратегического партнерства с одной из организаций профессионального образования на рынке труда. Какие аргументы в пользу установления подобного формата отношений он при этом должен использовать?

20. Руководитель службы персонала должен доказать директору организации нецелесообразность использования услуг муниципальной службы занятости населения. Какие аргументы он при этом должен использовать?

21. Руководитель службы персонала должен сделать стратегический выбор между платными услугами кадровых агентств и бесплатными услугами муниципальной службы занятости населения. Какими факторами, характеризующими условия работы его организации, он будет руководствоваться при выборе соответствующего решения?

22. Руководитель службы персонала организации должен решить вопрос о целесообразности включения в ее штат юриста, специализирующегося в области трудового законодательства. Какими аргументами «за» и «против» он должен при этом руководствоваться?

23. Специалисту службы персонала поручено подобрать стратегического партнера для своей организации на рынке услуг рекрутинговых агентств. Какими критериями (характеристиками, параметрами, показателями) он должен руководствоваться при оценке потенциальных партнеров?

24. Специалисту службы персонала поручено подобрать стратегического партнера для своей организации на рынке услуг профессионального образования. Какими критериями (характеристиками, параметрами, показателями) он должен руководствоваться при оценке потенциальных партнеров?

25. Специалисту службы персонала поручено подобрать стратегического партнера для своей организации на рынке консалтинговых услуг в области персонального менеджмента. Какими критериями (характеристиками, параметрами, показателями) он должен руководствоваться при оценке потенциальных партнеров?

Задания 3 типа

1. Определите отношение к необходимости учета требований специальных законов рынка труда, характерное для типов организаций, указанных в левой графе таблицы. Для этого поставьте плюсы в соответствующих строках правых граф таблицы.

Тип организации работодателя	Закон перемены труда		Закон постоянного улучшения условий труда	
	<i>учитывать</i>	<i>игнорировать</i>	<i>учитывать</i>	<i>игнорировать</i>
Крупная промышленная корпорация, лидирующая на своем рынке				
Дорожно-ремонтная фирма малого бизнеса, использующая малоквалифицированную рабочую силу				
Адвокатская контора сферы малого бизнеса				
Средний по масштабам бизнеса банк				

2. Определите отношение к необходимости учета требований специальных законов рынка труда, характерное для типов организаций, указанных в левой графе таблицы. Для этого поставьте плюсы в соответствующих строках правых граф таблицы.

Тип организации работодателя	Закон перемены труда		Закон постоянного улучшения условий труда	
	<i>учитывать</i>	<i>игнорировать</i>	<i>учитывать</i>	<i>игнорировать</i>
Крупная строительная корпорация, активно использующая труд				

<i>Тип организации работодателя</i>	<i>Закон перемены труда</i>		<i>Закон постоянного улучшения условий труда</i>	
	<i>учитывать</i>	<i>игнорировать</i>	<i>учитывать</i>	<i>игнорировать</i>
легальных мигрантов из стран СНГ				
Малое промышленное предприятие, использующее малоквалифицированную рабочую силу				
Аудиторская фирма сферы малого бизнеса				
Средняя по масштабам бизнеса страховая компания				

3. Определите отношение к необходимости учета требований специальных законов рынка труда, характерное для типов организаций, указанных в левой графе таблицы. Для этого поставьте плюсы в соответствующих строках правых граф таблицы.

<i>Тип организации работодателя</i>	<i>Закон перемены труда</i>		<i>Закон постоянного улучшения условий труда</i>	
	<i>учитывать</i>	<i>игнорировать</i>	<i>учитывать</i>	<i>игнорировать</i>
Крупная торговая корпорация				
Малое аграрное предприятие с сезонным характером производства				
Дизайн-студия сферы малого бизнеса				
Федеральный университет				

4. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной промышленной корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы на рынке труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
	законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

5. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной строительной корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

6. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной страховой компании. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

7. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной торговой корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

8. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной банковской корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы на рынке труда</i>	<i>Избранный подход</i>
	профессионального образования)	

9. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности федерального министерства. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы на рынке труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

10. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности торгового предприятия сферы среднего бизнеса. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы на рынке труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

11. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности

малого предприятия – фирмы по благоустройству территорий. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы на рынке труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

12. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности малого промышленного предприятия. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы на рынке труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

13. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности малого предприятия, использующего высоко интеллектуальный и дефицитный на рынке труд. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы на рынке труда</i>	<i>Избранный подход</i>

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

14. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной промышленной корпорации, располагающей собственным учебным центром. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

15. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной банковской корпорации с большим стажем работы на рынке. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда</i>	<i>Избранный подход</i>
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

16. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной страховой компании с большим стажем работы на рынке. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

17. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной строительной корпорации, располагающей собственным учебным центром. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

18. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности небольшого банка с ограниченным стажем работы на рынке. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда</i>	<i>Избранный подход</i>

№№ п.п.	<i>Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

19. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности малого торгового предприятия с ограниченным стажем работы на рынке. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	<i>Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

20. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности федерального министерства. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	<i>Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

21. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности филиала крупной банковской корпорации, создаваемого в регионе с неразвитым рынком труда. Заполните для этого правую графу таблицы.

<i>№№ п.п.</i>	<i>Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда</i>	<i>Избранный подход</i>
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Кадровая служба организации»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Кадровая служба организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Объектом изучения выступает система управления персоналом и как ее часть кадровая служба, определяемой в качестве важнейшего структурного элемента любой организации – работодателя. В процессе изучения дисциплины «Кадровая служба организации» обучающиеся знакомятся с основными направлениями деятельности кадровой службы: кадровым планированием, работой на внешнем рынке, работой по регулированию численности персонала, кадровым контролем и учетом, оценкой персонала, кадровым документооборотом, дополнительным обучением персонала, управлением профессиональной карьерой сотрудников, организацией труда персонала, мотивацией персонала, социально-психологической поддержкой персонала.

Дисциплина формирует общую систему теоретических и концептуальных представлений о роли и функциях кадровой службы в системе управления персоналом современной организации.

По итогам успешного изучения дисциплины обучающиеся приобретают профессиональные компетенции, позволяющие им эффективно управлять как кадровым подразделением, так и организацией по кадровому направлению ее деятельности.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, входит в базовую часть Блока 1.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Кадровая служба организации» является приобретение обучающимися базовой системы знаний и навыков в области работы кадровой службы современной организации, особенностей основных направлений ее деятельности, комплексных знаний о сущности, основных направлениях деятельности, технологиях, принципах функционирования кадровой службы современной организации и ее месте в системе организационного менеджмента, развитие навыков по использованию теоретического материала из области основных направлений функционирования кадровой службы современной организации на практическом уровне.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с основным понятийным аппаратом деятельности кадровой службы современной организации;

- формирование базисных представлений о роли и назначении кадровой службы в реализации кадрового направления деятельности организации и решения задач кадрового менеджмента;
- изучение структуры, системы внутренних и внешних коммуникаций и основных направлений деятельности службы персонала современной организации;
- формирование представления о технологии работы кадровой службы современной организации;
- изучение методов решения функциональных задач службы управления персоналом современной организации;
- формирование представления о системе компетенций работника кадровой службы.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1	ОПК–1.3. Применяет российское законодательство в части работы с персоналом	нормативно-правовую базу – Кодекс об административных правонарушениях РФ, Уголовный кодекс РФ, в части ответственности за нарушения трудового законодательства; нормативно-правовую базу – Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, в части ответственности за нарушения трудового законодательства; принципы, правила и порядок проверок Государственной инспекцией труда по исполнению организацией положений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	выявлять несоответствие деятельности кадровой службы положениям Трудового кодекса РФ; выявлять несоответствие деятельности кадровой службы положениям Гражданского кодекса РФ в части трудового законодательства; проводить внутренние проверки и выявлять несоответствие действующих в организации внутренних регламентов и локальных-нормативных актов нормативно-правовой базе по трудовому праву	навыками проведения внутреннего аудита на соответствие деятельности кадровой службы организации действующему трудовому законодательству; навыками разработки и реализации мероприятий по устранению недостатков, выявленных при проведении внутреннего аудита деятельности кадровой службы; навыками устранения замечаний при проведении проверок Государственной инспекцией труда	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Кадровая служба современной организации в системе управления персоналом.	6		6							14	Тест /4 Практическое домашнее задание / 4 Эссе / 4
Тема 2. Место кадровой службы современной организации в иерархии управления и системе внешних и внутренних коммуникаций организации.	6		6							14	Тест /4 Практическое домашнее задание /4 Эссе / 4
Тема 3. Место и роль кадровой службы современной организации в формировании и реализации кадровой политики.	6		6	10						14	Тест /4 Практическое домашнее задание /4 Ситуационный практикум /4 Эссе /4
Тема 4. Работа кадровой службы современной организации по кадровому планированию, регулированию численности персонала, ведению учета и отчетности по кадровому направлению.	6		6							14	Тест /4 Практическое домашнее задание /4 Эссе /4
Тема 5. Работа кадровой службы современной организации по развитию, оценке и мотивации персонала	7		6	10						14	Тест /4 Практическое домашнее задание /4 Ситуационный практикум /4 Эссе /4
Тема 6. Организация работы по психологической и социальной поддержке персонала и профессиональный профиль работников кадровой службы.	7		7							15	Тест /4 Практическое домашнее задание /4 Эссе /4

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Всего:	38		37	20						85	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час	36										Экзамен (20)
Объем дисциплины (в академических часах)	216										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	6										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Кадровая служба современной организации в системе управления персоналом

Понятие и структура системы управления персоналом современной организации. Кадровая стратегия организации: типы и направления. Операционные системы HR-менеджмента. Блок обеспечения системы управления персоналом.

Методические требования к управлению персоналом. Основы методики разработки и актуализации системы управления персоналом.

Кадровая служба современной организации и ее место в иерархии управления. Соотношение понятий система управления персоналом, кадровая политика, кадровая служба современной организации. Роль и место кадровой службы в системе управления персоналом.

Принципы работы и задачи кадровой службы организации. Методические требования к организации работы кадровой службы. Направления деятельности кадровой службы. Принципы построения современной кадровой службы, типовая структура службы персонала. Особенности организационной структуры и деятельности кадровой службы в малом, среднем и крупном бизнесе.

Тема 2. Место кадровой службы современной организации в иерархии управления и системе внешних и внутренних коммуникаций организации

Кадровая служба в организационной структуре современной организации.

Система внешних коммуникаций службы персонала: взаимодействие с государственными органами, кадровыми службами других организаций, рекрутинговыми агентствами, профессиональными образовательными учреждениями, консалтинговыми центрами и адвокатскими бюро, средствами массовой информации.

Система внутренних коммуникаций службы персонала: взаимодействие с дирекцией, руководителями структурных подразделений, финансовой службой, службой безопасности.

Методические требования к организации работы кадровой службы.

Профессиональные роли и компетенции, особенности ролевого профиля работников кадровой службы. Кодекс профессиональной этики работников службы персонала.

Тема 3. Место и роль кадровой службы современной организации в формировании и реализации кадровой политики

Доктрины организации трудовых отношений и кадровой политики как идеологической основы управления персоналом. Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов, доктрина развития человеческого капитала организации, доктрина рационального

сочетания мотивированности и ответственности персонала: преимущества, недостатки, рекомендации по практическому применению.

Кадровая стратегия в организации и факторы, определяющие стратегию. Принципы стратегии управления персоналом, объект и субъект кадровой стратегии.

Основные понятия и категории кадровой политики современной организации: цели, виды и типы кадровой политики. Принципы и этапы формирования кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики и ее соответствие ведущим стратегическим целям организации.

Тема 4. Работа кадровой службы современной организации по кадровому планированию, регулированию численности персонала, ведению учета и отчетности по кадровому направлению

Планирование потребностей организации в персонале: планирование рабочих мест и требований к ним, потребностей в трудовых ресурсах, процессов развития системы управления персоналом.

Штатное расписание. Компетентностный подход в планировании требований по рабочим местам. Должностные инструкции сотрудников.

Работа кадровой службы по регулированию численности персонала: разработка технологий привлечения и отбора, взаимодействие с организациями-посредниками и сервисными структурами на рынке труда.

Организация процесса привлечения кандидатов на трудоустройство. Процесс сокращения сотрудников. Организация процесса сокращения, обязательные и дополнительные компенсации сокращаемым работникам.

Ведение кадрового учета и отчетности, подготовка внешних и внутренних документов по кадровому направлению: оформление приема на работу, защита персональных данных работника, перевод на другую работу, исполнение режима труда и отдыха, прекращение трудовых отношений, учет кадров и сведений о трудовой деятельности, организация текущего хранения кадровой документации.

Тема 5. Работа кадровой службы современной организации по развитию, оценке и мотивации персонала

Первичное профессиональное развитие новых сотрудников и их адаптация, технологии наставничества. Испытательный срок: задачи, технология организации, результаты.

Определение общей концепции развития персонала, выбор форм и методов дополнительного обучения, определение принципов и подходов управления карьерным ростом сотрудников.

Работа с кадровым резервом: определение потребности в руководящих кадрах, отбор в состав резерва на выдвижение, подготовка

и адаптация руководителей в новой должности.

Роль кадровой службы в организации системы оценки персонала: разработка и внедрение методик оценки, формы и сроков аттестации сотрудников.

Работа кадровой службы по формированию мотивационной политики. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности. Основные формы имущественной и неимущественной мотивации. Базовые формы основной оплаты труда сотрудников: повременная, сдельная, коллективная и проектная. Гибкие схемы премирования сотрудников. Моральная мотивация персонала и особенности ее применения в отечественных условиях

Тема 6. Организация работы по психологической и социальной поддержке персонала и профессиональный профиль работников кадровой службы.

Понятие и цели психологической поддержки персонала. Негативное влияние стрессов и конфликтов на качество человеческого капитала и результаты основной деятельности организации. Разработка мер профилактики стрессов и повышения уровня стрессоустойчивости персонала. Разработка мер профилактики конфликтов и управления ими и ликвидации последствий конфликтов.

Мониторинг состояния психологического климата в трудовом коллективе организации: формализованные и неформальные методы. Коррекция состояния психологического климата в организации.

Понятие и цели социальной поддержки персонала, основные социальные гарантии. Стратегические подходы и методические требования к организации социальной поддержки. Основные методы коллективной, групповой и индивидуальной социально-экономической поддержки.

Служебные отношения в кадровой службе современной организации. Стиль руководства и распределение полномочий. Этика служебных отношений. Профессиональный профиль работников кадровой службы.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое

изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по участию в

проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по выполнению домашних заданий

Домашние задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение домашнего задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы

Домашние задания по всем темам курса готовятся письменно и представляются на проверку через электронную информационно-образовательную среду Университета.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения

собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Кадровая служба современной организации в системе управления персоналом.</i>	Понятие и структура системы управления персоналом современной организации. Кадровая стратегия организации: типы и направления. Операционные системы HR-менеджмента. Блок обеспечения системы управления персоналом. Методические требования к управлению персоналом. Основы методики разработки и актуализации системы управления персоналом. Кадровая служба современной организации и ее место в иерархии управления. Соотношение понятий система управления персоналом, кадровая политика, кадровая служба современной организации. Роль и место кадровой службы в системе управления персоналом. Принципы работы и задачи кадровой службы организации.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания, написание эссе	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Методические требования к организации работы кадровой службы. Направления деятельности кадровой службы. Принципы построения современной кадровой службы, типовая структура службы персонала.			
<i>Тема 2. Место кадровой службы современной организации в иерархии управления и системе внешних и внутренних коммуникаций организации.</i>	Кадровая служба в организационной структуре современной организации. Система внешних коммуникаций службы персонала: взаимодействие с государственными органами, кадровыми службами других организаций, рекрутинговыми агентствами, профессиональными образовательными учреждениями, консалтинговыми центрами и адвокатскими бюро, средствами массовой информации. Система внутренних коммуникаций службы персонала: взаимодействие с дирекцией, руководителями структурных подразделений, финансовой службой, службой безопасности. Методические требования к организации работы кадровой службы. Профессиональные	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания, написание эссе	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	роли и компетенции, особенности ролевого профиля работников кадровой службы. Кодекс профессиональной этики работников службы персонала.			
<i>Тема 3. Место и роль кадровой службы современной организации в формировании и реализации кадровой политики.</i>	Доктрины организации трудовых отношений и кадровой политики как идеологической основы управления персоналом. Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов, доктрина развития человеческого капитала организации, доктрина рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала: преимущества, недостатки, рекомендации по практическому применению. Кадровая стратегия в организации и факторы, определяющие стратегию. Принципы стратегии управления персоналом, объект и субъект кадровой стратегии. Основные понятия и категории кадровой политики современной организации: цели, виды и типы кадровой политики. Принципы и этапы формирования	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания, написание эссе, подготовка к практикуму	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Ситуационны й практикум Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики и ее соответствие ведущим стратегическим целям организации.			
<i>Тема 4. Работа кадровой службы современной организации по кадровому планированию, регулированию численности персонала, ведению учета и отчетности по кадровому направлению.</i>	Планирование потребностей организации в персонале: планирование рабочих мест и требований к ним, потребностей в трудовых ресурсах, процессов развития системы управления персоналом. Штатное расписание. Компетентностный подход в планировании требований по рабочим местам. Должностные инструкции сотрудников. Работа кадровой службы по регулированию численности персонала: разработка технологий привлечения и отбора, взаимодействие с организациями- посредниками и сервисными структурами на рынке труда. Организация процесса привлечения кандидатов на трудоустройство. Процесс сокращения сотрудников. Ведение кадрового учета и отчетности:	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания, написание эссе	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	оформление приема на работу, защита персональных данных работника, перевод на другую работу, исполнение режима труда и отдыха, прекращение трудовых отношений, учет кадров и сведений о трудовой деятельности, организация текущего хранения кадровой документации.			
<i>Тема 5. Работа кадровой службы современной организации по развитию, оценке и мотивации персонала</i>	Первичное профессиональное развитие новых сотрудников и их адаптация, технологии наставничества. Испытательный срок: задачи, технология организации, результаты. Определение общей концепции развития персонала, выбор форм и методов дополнительного обучения, определение принципов и подходов управления карьерным ростом сотрудников. Работа с кадровым резервом. Роль кадровой службы в организации системы оценки персонала: разработка и внедрение методик оценки, формы и сроков аттестации сотрудников. Работа кадровой службы по формированию мотивационной	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания, написание эссе, подготовка к практикуму	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Ситуационный практикум Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	политики. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности. Базовые формы основной оплаты труда сотрудников: повременная, сдельная, коллективная и проектная. Гибкие схемы премирования сотрудников. Моральная мотивация персонала и особенности ее применения в отечественных условиях.			
<i>Тема 6. Организация работы по психологической и социальной поддержке персонала и профессиональный профиль работников кадровой службы.</i>	Понятие и цели психологической поддержки персонала. Негативное влияние стрессов и конфликтов на качество человеческого капитала и результаты основной деятельности организации. Разработка мер профилактики стрессов и повышения уровня стрессоустойчивости персонала. Мониторинг состояния психологического климата в трудовом коллективе организации: формализованные и неформальные методы. Понятие и цели социальной поддержки персонала, основные социальные гарантии.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания, написание эссе	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Стратегические подходы и методические требования к организации социальной поддержки. Основные методы коллективной, групповой и индивидуальной социально-экономической поддержки. Служебные отношения в кадровой службе современной организации. Стиль руководства и распределение полномочий. Этика служебных отношений. Профессиональный профиль работников кадровой службы.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Вобликов В.М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации : учебное пособие / Вобликов В.М.. — Москва : Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. — 204 с. — ISBN 978-5-98699-391-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138388.html>

2. Сейсекенова, М. Б. Управление персоналом : учебник / М. Б. Сейсекенова. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 532 с. — ISBN 978-5-4497-3660-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143924.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
2.	Тематический портал – кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru
4.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
5.	Сайт журнала «Кадровое дело»	http://www.kdelo.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тест	4 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Ситуационные практикумы	4 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 3-1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
3.	Эссе	4 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 3 – присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 2 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
4.	Практическое домашнее задание	4 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 3 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 2 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 1-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовое тестовые задания

I. Решите тестовое задание:

1. Система управления персоналом представляет собой:

- а) экономическую категорию, в которой реализуются функции управления персоналом
- б) систему, в которой реализуются функции управления персоналом

в) психологическую категорию, в которой реализуются функции управления персоналом

2. Кадровая служба организации представляет собою:

а) элемент структуры системы управления персоналом

б) подразделение, отвечающее за кадровое направление деятельности организации

в) справедливы оба варианта ответа

3. Кадровая политика:

а) совокупность целей и способов их достижения по кадровому направлению деятельности организации

б) одно из направлений стратегии организации

в) верны оба ответа

4. Кадровая служба организации является:

а) линейным подразделением

б) функциональным подразделением

в) специализированной штабной структурой

5. Руководитель кадровой службы имеет статус:

а) руководителя линейного подразделения

б) руководителя низового звена

в) заместителя первого руководителя организации

6. Кадровая служба организации отвечает за деятельность организации на:

а) внутриорганизационном рынке труда

б) внешнем по отношению к организации рынке труда

в) справедливы оба варианта ответа

7. Объектом деятельности кадровой службы является:

а) персонал

б) менеджеры

в) исполнители

8. Основным внешним регламентом, регулирующим деятельность кадровой службы, является:

а) Конституция РФ

б) трудовое законодательство РФ

в) налоговое законодательство РФ

9. Внутренним регламентом, регулирующим деятельность кадровой службы, является:

а) правила внутреннего распорядка

б) положение о кадровой службе

в) коллективный договор

10. В своей деятельности кадровая служба должна ориентироваться на:

а) правила внутреннего распорядка

б) методические требования к организации кадровой службы

в) должностные инструкции работников кадровой службы

II. Решите практическое задание:

1. Раскройте роль и содержание деятельности кадровой службы организации в общей системе управления организацией. Дайте письменный ответ.

2. Какие три стратегические задачи кадрового направления вы знаете? Дайте письменный ответ.

3. Определите принципы функционирования кадровой службы организации, исходя из указанных задач, заполнив для этого правую графу таблицы.

Задачи кадровой службы организации	Принципы функционирования кадровой службы организации
Обеспечение организации квалифицированными кадрами	
Создание необходимых условий для эффективного использования знаний, навыков и опыта работников	
Совершенствование системы оплаты труда и мотивации	
Повышение удовлетворенности трудом всех категорий персонала	
Предоставление работникам возможностей для развития, повышения квалификации и профессионального роста, стимулирование творческой активности	
Формирование и сохранение благоприятного морально-психологического климата	
Совершенствование методов оценки персонала; управление внутренними перемещениями и карьерой сотрудников	

Типовое задание к ситуационному практикуму

Цель практикума: выявление особенностей формирования современной кадровой службы.

Порядок выполнения задания практикума:

1. Вся аудитория разбивается на три группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий организаций работодателей:

- реальный сектор экономики;
- торговля и сфера услуг;
- финансовые институты (банки, страховые компании, инвестиционные фонды).

2. Каждая из команд должна:

- сформулировать и доказательно обосновать перечень основных компетенций, функций и задач кадровой службы с учетом специфики отрасли;
- разработать программы развития и мотивации по определенной должностной структуре;

- сформулировать приоритетные направления работы службы персонала по кадровому направлению деятельности соответствующей категории работодателей.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит аргументированные рекомендации, адресованные соответствующей категории работодателей по вопросу оптимизации рассматриваемого направления кадровой работы. Заключение должно состоять из следующих частей:

- обоснование прямой взаимосвязи компетенций, политики мотивации и развития персонала;
- рекомендации по выбору наиболее эффективных методов привлечения соответствующих специалистов;
- При составлении заключения рекомендуется учитывать:
- специфику национальной трудовой ментальности россиян;
- специфику выбранной сферы деятельности.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;
- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций, в которых работают (или ранее работали) члены соответствующей команды.

После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

Ожидаемые результаты ситуационного практикума: приобретение практических умений и навыков формирования современной кадровой службы в разных отраслях.

Примерная тематика эссе

1. История развития кадровой службы организации в России.
2. Специфика трудовой ментальности россиян и ее влияние на кадровую стратегию отечественных работодателей.
3. Социально-ориентированная кадровая стратегия как конкурентное преимущество современной организации.

4. Особенности организации кадровой работы на предприятиях малого, среднего и крупного бизнеса.
5. Функции кадровой службы организации.
6. Методические рекомендации по созданию кадровой службы на предприятиях различного типа и масштаба.
7. Организационная структура кадровой службы малого бизнеса на примере организации N.
8. Организационная структура кадровой службы среднего бизнеса на примере организации N.
9. Организационная структура кадровой службы крупного бизнеса на примере организации N.
10. Система внутренних коммуникаций кадровой службы организации на примере организации N.
11. Компетентностный подход в планировании требований по рабочим местам.
12. Защита социально-экономических интересов персонала при необходимости сокращения штата организации.
13. Организация первичной профессиональной и психологической адаптации молодых специалистов.
14. Роль кадровой службы организации по адаптации сотрудников организации.
15. Основные предпосылки для успешной профессиональной карьеры молодого специалиста.
16. Стратегия и тактика моральной мотивации персонала.
17. Цели и прикладные технологии социально-экономической психологической поддержки персонала.
18. Стрессы и конфликты в трудовом коллективе, как факторы снижения конкурентоспособности организации.
19. Специальная оценка условий труда и ее роль в работе современной организации. Мониторинг психологического состояния персонала.
20. Роль кадрового психолога в современной организации.

Типовое практическое домашнее задание

1. Распределите позиции перечня стратегических подходов, расположенного под таблицей, по соответствующим им типам кадровой стратегии:

Кадровая стратегия открытого типа	Кадровая стратегия закрытого типа

Перечень стратегических подходов:

- а) ориентация на актуализацию кадровой стратегии силами приглашенных со стороны HR-консультантов;
- б) ориентация на создание и содержание собственного корпоративного учебного центра;

в) ориентация на привлечение новых сотрудников через рекрутинговые агентства;

г) ориентация на собственный резерв на выдвижение при замещении вакантных руководящих должностей;

д) ориентация на активное использование механизма аутстаффинга при замещении вакансий;

е) ориентация на услуги муниципальной службы занятости;

ж) ориентация на замещение вакантных рабочих мест менеджеров высшего и среднего звена руководителями, приглашенными из других организаций;

з) ориентация на передачу функций кадрового делопроизводства на аутсорсинг.

2. Определите состав корпоративных регламентов по каждой из операционных подсистем HR-менеджмента, заполнив для этого правую графу таблицы:

Операционные подсистемы	Корпоративные регламенты, необходимые для Функционирования подсистемы
Подсистема регулирования численности персонала	
Подсистема развития персонала	
Подсистема организации труда персонала	
Подсистема мотивации персонала	
Подсистема социально-экономической и психологической поддержки	

3. Определите перечень наименований должностей в штатном расписании службы персонала, функционирующей на предприятиях различных по масштабам сфер бизнеса. Заполните для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы:

Малое предприятие (в службе персонала 1 человек)	Среднее предприятие (в службе персонала 3 человека)	Крупное предприятие (в службе персонала 6 человек)

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в третьем семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте содержание понятия «кадровая служба организации».
2. Раскройте содержание понятия «система управления персоналом».
3. Раскройте содержание понятия «кадровая стратегия».
4. Раскройте содержание понятия «кадровое направление деятельности современной организации».
5. Раскройте содержание понятия «кадровый учет и отчетность».
6. Раскройте содержание понятия «внутренние и внешние регламенты».
7. Раскройте содержание и структуру документа «Положение о кадровом подразделении».
8. Раскройте содержание и структуру документа «Должностная инструкция».
9. Раскройте содержание понятия «организационная структура кадровой службы».

10. Раскройте содержание понятия «кадровые технологии».
11. Раскройте состав и содержание принципов работы кадровой службы организации.
12. Перечислите методические требования к работе кадровой службы организации.
13. Перечислите основные регламенты (законодательные акты, внутриорганизационные регламенты), которыми обязана руководствоваться кадровая служба организации.
14. Опишите структуру и содержание внешних коммуникаций кадровой службы организации.
15. Опишите структуру и содержание внутренних коммуникаций кадровой службы организации.
16. Сформулируйте и кратко раскройте перечень основных функциональных задач кадровой службы по кадровому учету и отчетности.
17. Сформулируйте и кратко раскройте перечень основных функциональных задач кадровой службы по формированию кадровой политики.
18. Сформулируйте и кратко раскройте перечень основных функциональных задач кадровой службы по регулированию численности персонала.
19. Сформулируйте и кратко раскройте перечень основных функциональных задач кадровой службы по формированию системы мотивации.
20. Назовите виды внешних коммуникаций кадровой службы, используемые Отделом привлечения персонала и маркетинга рынка труда в процессе привлечения кандидата на открывающуюся позицию руководителя отдела.
21. Раскройте содержание основных элементов кадрового документооборота в организации.

Задания 2 типа

1. Определите функциональные задачи кадровой службы по кадровому планированию и составьте перечень кадровых мероприятий.
2. Определите функциональные задачи кадровой службы по регулированию численности персонала и составьте перечень кадровых мероприятий.
3. Определите функциональные задачи кадровой службы по оценке персонала и составьте перечень кадровых мероприятий.
4. Определите функциональные задачи кадровой службы по кадровому учету и отчетности и составьте перечень кадровых мероприятий.
5. Определите функциональные задачи кадровой службы по первичному развитию персонала и составьте перечень кадровых мероприятий.

6. Определите функциональные задачи кадровой службы по организации дополнительного обучения персонала и составьте перечень кадровых мероприятий.

7. Определите функциональные задачи кадровой службы по управлению кадровым резервом и составьте перечень кадровых мероприятий.

8. Определите функциональные задачи кадровой службы по мотивации персонала и составьте перечень кадровых мероприятий.

9. Определите функциональные задачи кадровой службы по психологической поддержке персонала и составьте перечень кадровых мероприятий.

10. Какие формальные и неформальные методы сбора информации для принятия управленческих решений использует кадровая служба?

11. Специалист службы персонала получает распоряжение разработать новый макет должностных инструкций для сотрудников организации. В какой технологической последовательности должна проводиться им эта работа и какие типовые разделы должны присутствовать в разрабатываемом макете?

12. Охарактеризуйте особенности кадровых процессов, проходящих в организациях с открытой и закрытой кадровой политикой, заполнив правую графу таблицы.

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	открытая	закрытая
Набор персонала		
Адаптация персонала		
Обучение и развитие персонала		
Продвижение персонала		
Мотивация и стимулирование		
Внедрение инноваций		

13. Расположите предпочтительные источники поиска персонала в зависимости от указанных целей: «временная занятость», «подбор технического персонала», «подбор специалистов», «подбор административных служащих низшего звена» и аргументируйте свой выбор:

- 1) местная газета
- 2) кадровое агентство
- 3) журнал
- 4) образовательные учреждения
- 5) государственные службы занятости

14. Охарактеризуйте поведенческий тип сотрудника: «одиночка», «менеджер», «командный игрок» по представленным сюжетам:

А) На предыдущем месте работы я придумал новую систему взаимодействия с дистрибьюторами, которая позволила мне увеличить

объем продаж на 45%. Кстати, потом эту систему применяли и другие сотрудники нашего отдела. А я получил значительный бонус и звание «Сотрудник года».

Б) На предыдущем месте работы я придумал новую систему взаимодействия с дистрибьюторами для всего отдела. Мне удалось убедить всех, что это оптимально для нашего бизнеса, и внедрить систему для всех своих коллег в отделе. Объем продаж у нашего отдела вырос на 35%, а у меня — на 45%, поскольку я начал применять эту систему первым. Поэтому я стал «Сотрудником года», а все остальные получили отличные бонусы по итогам года.

В) На предыдущем месте работы сложилась не самая удачная система взаимодействия с дистрибьюторами. Многие, и я в том числе, считали, что ее нужно менять. Мы все думали над этим, но окончательная идея пришла в голову мне. Мы внедрили новую систему работы с дистрибьюторами, и объем продаж у нашего отдела вырос в среднем на 35% (у меня объем вырос на 45%, и я стал «Сотрудником года»).

15. Сформируйте службу персонала в отеле с численностью сотрудников 350 человек: численность сотрудников кадровой службы, задачи и тип кадровой политики, коммуникационная модель и взаимодействие с другими структурами, ключевые должности и основные функциональные обязанности.

16. Руководитель кадровой службы должен оформить в штат нового сотрудника. Представьте порядок его действий и перечень документов для оформления трудовых отношений.

17. Определите типовую структуру должностной инструкции сотрудников организации и раскройте содержание основных разделов документа.

18. Какими профессиональными и профессионально важными личностными компетенциями должен обладать специалист по ведению кадрового делопроизводства современной организации?

19. Какими профессиональными и профессионально важными личностными компетенциями должен обладать специалист кадровой службы малого предприятия?

20. Специалист службы персонала получает распоряжение об организации процесса внедрения и апробации нового внутреннего регламента по кадровому направлению деятельности. Какую технологическую последовательность данного процесса он должен предложить и какие должностные лица должны в нем участвовать?

21. Специалист службы персонала получает распоряжение об организации дополнительного профессионального обучения новых сотрудников организации, обеспечивающего приобретение ими желательных для работодателя профессиональных компетенций. Какие формы обучения он может предложить для успешного решения данной задачи?

22. Специалист службы персонала получает распоряжение оценить степень соответствия действующих в организации внутренних регламентов по кадровому направлению деятельности соответствующим требованиям трудового законодательства. В какой технологической последовательности должна проводиться им эта работа и какие требования должны учитываться?

23. Специалист службы персонала получает распоряжение разработать новый корпоративный регламент по вопросу управления профессиональной карьерой сотрудников. В какой технологической последовательности должна проводиться им эта работа?

24. В каком порядке осуществляется актуализация кадровой политики организации, и кто может для этого привлекаться?

25. Какие разделы включает документ «Правила внутреннего трудового распорядка»?

Задания 3 типа

1. Сформулируйте перечень функциональных обязанностей и связанных с ними кадровых мероприятий отдела привлечения персонала и мониторинга рынка труда кадровой службы.

2. Сформулируйте перечень функциональных обязанностей и связанных с ними кадровых мероприятий отдела развития персонала.

3. Сформулируйте перечень функциональных обязанностей и связанных с ними кадровых мероприятий отдела оценки персонала.

4. Сформулируйте перечень функциональных обязанностей и связанных с ними кадровых мероприятий отдела кадрового учета и делопроизводства.

5. Какие мероприятия следует запланировать при организации социальной поддержки сотрудников организации: индивидуальной, групповой, коллективной.

6. Сформулируйте перечень направлений деятельности кадровой службы.

7. Обозначьте место кадровой службы современной организации в иерархии управления и системе внешних и внутренних коммуникаций организации.

8. Нарисуйте типовые структуры современных кадровых служб организаций: малый, средний, крупный бизнесы.

9. Назовите место и роль кадровой службы в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.

10. Заполните правую графу таблицы, дав определение указанным понятиям.

Понятие	Определение понятий
Система управления персоналом	
Кадровая политика	
Кадровая служба организации	

Кадровое направление деятельности организации	

11. Проанализируйте понятия: система управления персоналом, кадровая политика, кадровая служба современных организаций различного типа и размера. Обоснуйте ответ.

12. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее эффективный метод привлечения с внешнего рынка труда указанных в левой графе категорий сотрудников:

№№ п.п.	Категория сотрудников	Рекомендуемый вариант привлечения с внешнего рынка труда
1.	Рабочие массовых профессий	
2.	Менеджеры высшего и среднего звена	
3.	Молодые специалисты	
4.	Профессионалы редкой специализации	

13. Определите принципы функционирования и методические требования к работе кадровой службы организации.

14. Заполните таблицу, обозначив основные направления деятельности кадровой службы и раскрыв содержание обозначенных направлений деятельности.

Направления деятельности кадровой службы организации	Содержание направлений

15. Заполните правую часть таблицы, перечислив задачи структурных единиц кадровой службы.

Наименование подразделения	Задачи подразделения
Служба привлечения персонала и мониторинга РТ	
Служба развития персонала	
Служба оценки персонала	
Служба кадрового учета и делопроизводства	
Юрист	
Психолог	

16. Заполните правые графы таблицы, отражающие содержание внешних коммуникаций организации.

Направление внешней коммуникации	Содержание
Кадровая служба – Государственные органы	
Кадровая служба – Государственные службы занятости	
Кадровая служба – Рекрутинговые, консалтинговые агентства	
Кадровая служба - ВУЗы	
Кадровая служба - СМИ	

17. Заполните правую графу таблицы, отражающую содержание

внутренних коммуникаций организации.

Направление внутренней коммуникации	Содержание
Кадровая служба – Дирекция	
Кадровая служба – руководители структурных подразделений	
Кадровая служба – финансовое подразделение	
Кадровая служба – служба безопасности	
Кадровая служба – профсоюзная организация	

18. Заполните правую графу таблицы, охарактеризовав задачи кадровой службы по отдельным направлениям кадровой политики.

Направления кадровой политики	Задачи кадровой службы
Политика регулирования численности персонала	
Политика развития персонала	
Политика мотивации персонала	
Политика психологической поддержки персонала	

19. Заполните правую графу таблицы, сформулировав основные задачи кадровой службы на каждом этапе формирования кадровой политики.

Этапы формирования кадровой политики	Задачи кадровой службы на каждом этапе
Подготовка проекта	
Подготовка предложений по ключевым аспектам реализации	
Обсуждение проекта	
Подготовка к утверждению	
Работа по реализации	
Контроль за ходом реализации	

20. Заполните правую графу таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных с кадровым планированием.

Задачи кадровой службы, связанные с кадровым планированием	Действия работников кадровой службы
Планирование требований к рабочим местам	
Планирование потребностей в трудовых ресурсах	
Планирование процесса развития системы управления персоналом	

21. Заполните правую графу таблицы, описав стратегические подходы к решению функциональных задач кадровой службы в сфере регулирования численности персонала.

Функциональные задачи	Стратегические подходы

	(варианты реализации)
Выбор приоритетных методов привлечения	
Взаимодействие с профильными образовательными учреждениями	
Взаимодействие с рекрутинговыми агентствами	
Выбор приоритетного рынка труда	
Организация сокращения персонала	

22. Заполните правую графу таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных ведением кадрового учета и отчетности.

Функциональные задачи	Действия работников кадровой службы
Ведение досье сотрудников	
Подготовка комплекса внешних отчетных документов	
Подготовка комплекса внутренних отчетных документов	

23. Заполните правую графу таблицы, описав действия работников кадровой службы организации по решению функциональных задач, связанных с первичным развитием и дополнительным обучением персонала.

Задачи кадровой службы	Действия работников кадровой службы
Разработка технологии и методов первичного развития	
Определение общей концепции дополнительного обучения	
Реализация процесса обучения	
Контроль эффективности и результатов процесса обучения	

24. Заполните правую графу таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных с управлением резервом кадров на выдвижение.

Задачи кадровой службы	Действия работников кадровой службы
Определение потребности в руководящих кадрах	
Отбор кандидатов в резерв	
Управление специализированной подготовкой будущих руководителей и контроль за ее результатами	
Участие в адаптации вновь назначенных руководителей	

25. Заполните правую часть таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных с мотивацией персонала.

Задачи кадровой службы	Действия работников кадровой службы

Разработка новых форм оплаты труда	
Разработка и внедрение системы экономической мотивации	
Разработка и внедрение системы моральной мотивации	
Оценка эффективности системы мотивации	

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Экономика и финансы организации»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Экономика и финансы организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955

Изучение дисциплины «Экономика и финансы организации» ориентировано на получение обучающимися знаний о фирме как основном субъекте предпринимательской деятельности. Она посвящена рассмотрению основных условий обеспечения экономической устойчивости фирмы, ее организационной структуры и принципов управления, модели функционирования фирмы в рыночной среде, ресурсного обеспечения (основные и оборотные средства, трудовые ресурсы), системы показателей для оценки эффективности их использования, экономических затрат и результатов деятельности (издержки производства товаров и услуг, прибыль и рентабельность, эффективность хозяйственной деятельности).

Дисциплина формирует систему базовых представлений о содержании, специфике, принципах и инструментах функционирования экономики и финансов организации.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в базовую часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся базовых знаний, теоретических основ и практических навыков в области экономики и финансов.

Задачи изучения дисциплины:

- реализация требований, установленных государственным общеобразовательным стандартом высшего профессионального образования к подготовке специалистов по вопросам экономики и менеджмента;
- обеспечение студентов системой знаний об основах экономики и финансов организации;
- формирование навыков практического использования полученных знаний в практике организации экономической работы.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1	ОПК-1.1 Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	экономику фирмы; методы оценки активов и источников финансирования организации; методы оценки эффективности их использования; функции финансов; экономический и финансовый механизм функционирования организаций; материальные, трудовые и финансовые ресурсы организаций	оценивать текущую финансово-экономическую ситуацию с целью выявления и формирования основных направлений развития деятельности организации; разрабатывать соответствующие проекты и обосновывать их целесообразность в рамках установленных профессиональных задач	участия в разработке программ развития организации, проведения расчётов по оценке эффективности финансово-хозяйственной деятельности организаций для принятия управленческих решений; применять на практике современные модели развития и управления организацией в соответствии с текущей и стратегической направленностью деятельности организации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-1.2. Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	трудовые и иные ресурсы организации; факторы общественного производства; экономический и финансовый механизм функционирования организаций; финансовые результаты деятельности организации; показатели эффективности деятельности организации;	формулировать задачи для определения путей решения экономических и социально - значимых целей организации в области управления персоналом; рассчитывать показатели эффективности деятельности организации; разрабатывать и внедрять основной	выражать и обосновывать свою точку зрения и работать в команде; применять на практике современные модели развития и управления организацией в соответствии с текущей и стратегической направленностью деятельности организации в области управления персоналом.	

Результаты освоения ООП	Код компе-	Код и наименование	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной
			содержание и существующие подходы к организации финансовой деятельности организаций.	методический инструментарий организации финансовой деятельности организации.		
Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4	ОПК-4.2. Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	показатели результативности и эффективности деятельности организации, выявления рыночных возможностей; механизм и инструментарий выработки и реализации организационно-управленческих решений на основе теоретических и методологических подходов к получению, структурированию и анализу необходимой информации	рассчитывать основные экономические показатели организации, в том числе показатели результативности и эффективности ее деятельности, интерпретировать полученные значения показателей и использовать при принятии управленческих решений; анализировать экономическую и финансовую информацию деятельности организации, используя современные методы и технологии оценки эффективности бизнеса	использования аналитических приемов и инструментария определения целесообразности принятия организационно-управленческих решений по экономическому и финансовому обеспечению деятельности организации, развитию направлений деятельности организаций.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-4.1. Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	- систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом	- составлять и оформлять организационно-распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	- навыками анализа и учета документов по основным направлениям работы с персоналом	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Введение в экономику организации.	5		5							10	Тест/10
Тема 2. Организационно-технологическая модель промышленного производства.			5							10	Практикум по решению задач/5
Тема 3. Финансовые ресурсы организации, их содержание и источники.	2		4							10	Практикум по решению задач/5
Тема 4. Внеоборотные активы организации.	2		4							10	Практикум по решению задач/5
Тема 5. Оборотные активы организации.	2		4							10	Практикум по решению задач /5
Тема 6. Экономика труда.	2		4							10	Практикум по решению задач /5
Тема 7. Затраты организации, себестоимость продукции.	2		4							9	Практикум по решению задач/5
Тема 8. Ценообразование.	2		4							9	Практикум по решению задач /5
Тема 9. Доходы и финансовые результаты организации	2		4							9	Тест / 10, Практикум по решению задач /5
Всего:	19		38							87	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в экономику организации.

Понятие экономики предприятия. Объект, предмет, цели дисциплины.

Организация как юридическое лицо. Цели и принципы функционирования коммерческих организаций. Классификация организаций, организационно-правовые формы.

Экономическая модель предприятия. Внутренняя и внешняя среда организации, инфраструктура. Сферы деятельности предприятия: Маркетинг. Снабжение. Кадровое обеспечение. Производство. Сбыт. Финансы.

Экономические ресурсы организации: свободные ресурсы, трудовые ресурсы, финансовые ресурсы: деньги, ценные бумаги; материально–вещественные ресурсы; нематериальные ресурсы.

Тема 2. Организационно-технологическая модель промышленного производства.

Организационная (общая) структура организации. Производственная структура организации. Рабочее место. Стационарное рабочее место. Подвижное рабочее место. Участок. Цех. Организация цехов: технологическом типе структуры цеха, предметный тип, смешанный (предметно–технологический) тип.

Основные цехи. Вспомогательные цехи: Инструментальный цех, ремонтный цех. Непроизводственная инфраструктура организации. Производственная инфраструктура организации.

Типы организации промышленного производства. Единичное производство. Серийное производство. Массовое производство. Производственный процесс. Технологический процесс. Трудовые процессы. Принципы рациональной организации производственного процесса: специализация, пропорциональность, непрерывность, параллельность, прямоточность, техническая оснащенность, ритмичность, гибкость. Производственный цикл.

Производственная мощность предприятия. Факторы производственной мощности: количество и состав установленного оборудования, режим работы и производительность оборудования, номенклатура продукции.

Структура валовой, товарной и реализованной продукции. Специализация организаций.

Тема 3. Финансовые ресурсы организации, их содержание и источники

Финансовые ресурсы организации. Финансовые отношения организации. Функции и принципы организации финансов организации:

распределительная функция, контрольная функция, воспроизводственная функция. Принципы организации финансов организации: финансовая самостоятельность, самофинансирование, контроль, материальная ответственность, заинтересованность в результатах финансово-хозяйственной деятельности. Финансовый механизм организации. Финансовые ресурсы: деньги, ценные бумаги

Источники формирования финансовых ресурсов. Собственный капитал: уставный капитал, добавочный капитал, резервный капитал, нераспределенная прибыль. Заемный капитал. Кредит. Банковский кредит: инвестиционный кредит, кредитная линия, овердрафт.

Тема 4. Внеоборотные активы организации.

Состав внеоборотных активов. Виды оценки основных средств. Амортизация основных средств. Внеоборотные активы: нематериальные активы; основные средства; незавершенное строительство; долгосрочные финансовые вложения.

Основные средства и основные фонды: понятие, состав и сравнение.

Виды оценки основных средств: первоначальная стоимость, восстановительная (текущая) стоимость, остаточная стоимость балансовая стоимость, амортизация основных средств, норма амортизации, период начисления амортизации, срок полезного использования, способы начисления амортизации. Показатели использования основных средств: коэффициент износа; коэффициент годности; коэффициент обновления; коэффициент выбытия, фондоотдача; фондоемкость; фондовооруженность. Воспроизводство основных средств: простое воспроизводство, расширенное воспроизводство, реконструкция, техническое перевооружение. Нематериальные активы: состав, виды оценки, способы начисления амортизации. Объекты интеллектуальной собственности, деловая репутация организации («гудвилл»).

Тема 5. Оборотные активы организации.

Оборотные (текущие) активы: запасы, дебиторская задолженность, денежные средства. Валовые оборотные активы. Чистые оборотные активы (чистый рабочий капитал). Собственные оборотные активы.

Определение потребности в оборотных активах организации.

Нормирование: метод прямого счета, норма оборотных активов, страховой запас, норматив оборотных активов. Норма оборотных средств по незавершенному производству. Нормы запаса по готовой продукции. Показатели эффективности использования оборотных активов. Длительность одного оборота. Скорость оборота оборотных активов. Абсолютное высвобождение (экономия) оборотных активов.

Тема 6. Экономика труда

Трудовые ресурсы. Рабочая сила. Кадры организации. Персонал организации, классификация. Процесс труда. Разделение труда. Кооперация труда.

Структура рабочего времени: подготовительно–заключительное время, основное время, вспомогательное время, оперативное время, время обслуживания рабочего места.

Способы привлечения персонала и определение потребности в нем. Нормирование труда. Норма времени. Норма выработки. Норма обслуживания. Норма численности. Производительность труда. Выработка. Трудоемкость. Факторы, влияющие на производительность труда.

Организация оплаты труда: формы и способы оплаты труда, мотивация труда.

Тема 7. Затраты организации, себестоимость продукции

Издержки производства: постоянные переменные.

Затраты и расходы организации: понятие и виды. Состав затрат по учетным группам и статьям. Прямые и косвенные затраты.

Понятие и виды себестоимости продукции (услуг). Порядок формирования себестоимости: цеховая (бригадная), производственная, полная (коммерческая).

Мероприятия по снижению себестоимости.

Налогообложение организаций. Виды налогов, налогооблагаемая база.

Тема 8. Ценообразование.

Понятия цены и стоимости товара, Цена, функции цены: измерительная, стимулирующая, распределительная, учётная, регулирующая. Система цен: свободные (рыночные) цены, регулируемые цены, оптовые цены, розничные цены, постоянная цена, сезонная цена, мировые цены, внутренние (трансфертные) цены. Ценообразование. Алгоритм ценообразования. Методы ценообразования, ценовая политика, ценовая дискриминация, ценовые скидки.

Тема 9. Доходы и финансовые результаты организации

Понятие и виды доходов предприятия, их классификация. Доходы предприятия, их классификация. Прибыль: экономическое содержание, функции, классификация. Виды прибыли и взаимосвязь между ними: валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения, чистая прибыль, операционная прибыль, маржинальная прибыль, экономическая прибыль. Факторы, влияющие на величину прибыли. Качество прибыли. Планирование, распределение и использование

прибыли. Точка безубыточности. Эффективность деятельности предприятия и показатели ее характеризующие.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы

дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;

- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при

подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике. Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Введение в экономику организации.</i>	Свободные ресурсы, трудовые ресурсы, финансовые ресурсы: деньги, ценные бумаги; материально–вещественные ресурсы; нематериальные ресурсы. Маркетинг. Снабжение. Кадровое обеспечение. Производство. Сбыт. Финансы.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование, подготовка к тестированию	Литература к теме 1	Подготовка к тестированию
<i>Тема 2. Организационно-технологическая модель промышленного производства.</i>	Организация цехов: технологическом типе структуры цеха, предметный тип, смешанный (предметно–технологический) тип. Единичное производство.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование, подготовка к практикуму по	Литература к теме 2	Подготовка к практикуму по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Серийное производство. Массовое производство. Специализация, пропорциональност ь, непрерывность, параллельность, прямоточность, техническая оснащенность, ритмичность, гибкость	решению задач		
<i>Тема 3. Финансовые ресурсы организации, их содержание и источники.</i>	Финансы коммерческих и некоммерческих организаций. Госуда рственное регулирование финансов организации. Экономическая сущность и классификация капитала. Уставный капитал, добавочный капитал, резервный капитал, нераспределенная прибыль.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет- источниками Конспектиров ание, подготовка к практикуму по решению задач	Литература к теме 3	Подготовка к практикуму по решению задач
<i>Тема 4 Внеоборотные активы организации.</i>	Первоначальная стоимость, восстановительная (текущая) стоимость, остаточная стоимость балансовая стоимость. Коэффициент износа; коэффициент годности. Воспроизводство основных средств: простое воспроизводство, расширенное воспроизводство, реконструкция,	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет- источниками Конспектиров ание, подготовка к практикуму по решению задач	Литература к теме 4	Подготовка к практикуму по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	техническое перевооружение. Нематериальные активы: объекты интеллектуальной собственности, деловая репутация предприятия («гудвилл»).			
<i>Тема 5. Оборотные активы организации</i>	Валовые оборотные активы. Чистые оборотные активы (чистый рабочий капитал). Собственные оборотные активы. Метод прямого счета, норма оборотных активов, страховой запас, норматив оборотных активов. Абсолютное высвобождение (экономия) оборотных активов.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование, подготовка к практикуму по решению задач	Литература к теме 5	Подготовка к практикуму по решению задач
<i>Тема 6. Экономика труда.</i>	Подготовительно–заключительное время, основное время, вспомогательное время, оперативное время, время Обслуживания рабочего места. Норма времени. Норма выработки. Норма обслуживания. Норма численности Формы заработной платы. Прямая сдельная оплата труда, косвенная сдельная оплата труда, сдельно–премиальная оплата, сдельно–прогрессивная оплата, аккордная	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование, подготовка к практикуму по решению задач	Литература к теме 6	Подготовка к практикуму по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	оплата труда			
<i>Тема 7. Затраты организации, себестоимость продукции.</i>	Затраты и расходы организации: понятие и виды. Состав затрат по учетным группам и статьям. Прямые и косвенные затраты. Порядок формирования себестоимости: цеховая (бригадная), производственная, полная (коммерческая). Мероприятия по снижению себестоимости. Налогообложение организаций. Виды налогов, налогооблагаемая база.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование, подготовка к практикуму по решению задач	Литература к теме 7	Подготовка к практикуму по решению задач
<i>Тема 8. Ценообразование.</i>	Цена, функции цены: измерительная, стимулирующая, распределительная, учётная, регулирующая. Система цен: свободные (рыночные) цены, регулируемые цены, оптовые цены, розничные цены, постоянная цена, сезонная цена, мировые цены, внутренние (трансфертные) цены. Ценообразование, ценовая политика, ценовая дискриминация, ценовые скидки.	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование, подготовка к практикуму по решению задач	Литература к теме 8	Подготовка к практикуму по решению задач
<i>Тема 9. Доходы и финансовые результаты</i>	Доходы предприятия, их классификация.	Работа в библиотеке Работа с	Литература к теме 9	Подготовка к практикуму по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>организации</i>	Прибыль: экономическое содержание, функции, классификация. Валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения, чистая прибыль, операционная прибыль, маржинальная прибыль, экономическая прибыль. Факторы, влияющие на величину прибыли. Качество прибыли. Планирование, распределение и использование прибыли. Эффективность деятельности предприятия и показатели ее характеризующие.	литературой и интернет- источниками Конспектиров ание, подготовка к практикуму по решению задач, подготовка к тестированию		Тестирование

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Экономика предприятия : учебник / Л. И. Исеева, А. А. Федченко, Е. И. Рейшахрит [и др.]. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский горный университет, 2017. — 367 с. — ISBN 978-5-94211-788-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/78138.html>

Дополнительная литература:

1. Ивашенцева Т.А. Экономика предприятия : учебник / Ивашенцева Т.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2014. — 297 с. — ISBN 978-5-7795-0668-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68863.html>

2. Фридман, А. М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества : учебник / А. М. Фридман. — 8-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 656 с. — ISBN 978-5-394-05207-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144086.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Вопросы экономики.	http://www.vopreco.ru/
2.	Экономика России XXI век.	http://www.ruseconomy.ru/
3.	Экономика и управление на предприятии: научно-образовательный портал.	http://www.eup.ru/
4.	Экономика современного предприятия: информационный экономический портал.	http://www.esp-izdat.ru/
5.	Экономика предприятия.	http://www.ecanomika.ru/
6.	Экономический анализ: теория и практика.	http://www.fin-izdat.ru/journal/analiz

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине

необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Тестовые задания	9-10 – получают обучающиеся, справившиеся с работой на 100 – 90 %; 7-8 – ставится в том случае, если верные ответы составляют 80 % от общего количества; 5-6 – соответствует работа, содержащая 50 – 70 % правильных ответов.
2.	Практикум по решению задач	Оценка выполнения блока задач: 5 – задачи выполнены в срок, самостоятельно, решение и ответы правильные; сделаны необходимые выводы; аккуратное оформление 4 – задачи выполнены в срок, самостоятельно, решение правильное и не все ответы правильные; сделаны частичные выводы; аккуратное оформление 3 – задачи выполнены в срок, частично самостоятельно, решение не совсем правильное и не все ответы правильные; сделаны частичные выводы; работа оформлена небрежно или не закончена в срок, или выводы не сделаны; 1-2 – задачи выполнены в срок, несамостоятельно, решение не совсем правильное и не все ответы правильные; выводы не сделаны; работа оформлена небрежно или не закончена в срок.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости
Типовые задания к практикумам по решению задач:***

Задание 1.

Проектная производительность станка 8000 шт. продукции, стоимость станка 80 тыс. руб. В первый год на станке произведено 2 000 шт., во второй год 1 000 шт., в третий год на 20 % больше чем во второй год, в четвертый год в 2 раза больше чем в третий. Применяя способ списания стоимости пропорционально объему выполненных работ определить и коэффициент износа станка в конце 4-го года.

Задание 2.

По данным, приведенным в таблице определить фондоотдачу, фондоемкость и фондовооруженность труда

Показатели	Числовые значения
Выручка, тыс. руб.	22 000
Среднегодовая стоимость ОФ, тыс. руб.	5 500
Среднесписочная численность ППП, чел.	1 10

Задание 3.

Норматив оборотных средств организации – 6500 тыс. руб.,

годовой план реализации продукции 32 500 тыс. руб. Определить коэффициент оборачиваемости оборотных средств и длительность одного оборота в днях.

Задание 4.

Организация производит безалкогольные напитки. Данные об объемах продаж и затратах приведены в табл.

Таблица Основные показатели деятельности организации, руб.

Показатели	Безалкогольные напитки	
	Байкал	Тархун
Объем продаж в месяц, бут	5000	4000
Цена реализации	15	12
Переменные затраты на единицу изделия, руб.	10	8
Постоянные затраты	15000	

Определить прибыль организации.

Задание 5.

Определить рентабельность продукции за три квартала на основе следующих данных (табл.) и сделать выводы:

Таблица. Исходные данные для расчета показателей рентабельности

Показатели	Ед. измерения	Квартал года		
		1	2	3
Количество выпущенных изделий	шт.	15 000	20 000	18 000
Цена одного изделия	руб.	80	80	80
Себестоимость одного изделия	руб.	60	62	58

Задание 6.

Определить материальные затраты на производство продукции имея следующие данные:

Элементы затрат	Сумма, в руб.
1.1 Сырье и основные материалы	110900
1.2 Вспомогательные материалы	7000
1.3 Топливо	8000
1.3 Энергия	6000
2. Расходы на оплату труда	27000
3. Страховые взносы – 30%	
4. Амортизационные отчисления	17000
5. Прочие затраты	10000

Задание 7.

Участник общества с ограниченной ответственностью решил выйти из общества и подал заявление об этом в апреле 2011 г. Уставной капитал общества на момент выхода участника составлял 80 тыс. руб., а

номинальная доля участника общества составляет 4 тыс. руб. Стоимость чистых активов общества составляет 12 млн.руб. Определить действительную стоимость доли выбывшего участника.

Примерные тестовые задания

1. Совокупность всех хозяйственных ценностей организации формирует:

- а) денежные средства
- б) активы
- с) оборотные средства
- д) основные средства

2. Основные средства организации – это:

а) денежные средства, вложенные в основные фонды организации
б) средства производства, которые используются в ряде производственных циклов и переносят свою стоимость на готовую продукцию по частям

- с) все названное вместе

3. Основные фонды организации – это:

а) средства производства, которые используются в ряде производственных циклов и переносят свою стоимость на готовую продукцию при вводе в эксплуатацию

б) средства производства, которые используются в ряде производственных циклов и переносят свою стоимость на готовую продукцию по частям

с) средства производства, которые используются в одном производственном цикле, но переносят свою стоимость на готовую продукцию по частям

4. Прибыль распределяется пропорционально трудовому вкладу его участников в ...

- а) кооперативах
- б) товариществах на вере
- в) коммандитных товариществах
- г) хозяйственных обществах

5. Доходы организации формируются за счет:

а) выручки от реализации продукции (работ, услуг)
б) нематериальных активов (прочая реализация) и внереализационных доходов

- с) всего названного вместе

6. Полная себестоимость продукции организации равна:

- а) производственная себестоимость + коммерческие расходы
- б) производственная себестоимость – коммерческие расходы
- с) отпускная цена – коммерческие расходы

7. Финансовый контроль за уровнем затрат целесообразно устанавливать:

- а) на стадии планирования
 - б) начиная с момента производства продукции
 - с) после реализации продукции
8. Прибылью предприятия являются:
- а) средства, полученные от реализации продукции (работ, услуг),
 - б) основных средств, нематериальных активов
 - с) разница между средствами, полученными от покупателей, и средствами, уплаченными поставщикам
 - д) разница между всеми доходами и расходами организации в отчетном периоде
9. Рентабельность продаж определяется как:
- а) отношение прибыли от реализации продукции к полной себестоимости реализованной продукции
 - б) отношение прибыли от реализации всех активов предприятия к средней величине активов за определенный период
 - с) отношение прибыли от реализации продукции к выручке от реализации за вычетом налогов, включаемых в цену реализации
10. Суммы НДС, полученные от покупателей при реализации имущества, участвуют в формировании:
- а) прибыли от реализации основных фондов
 - б) балансовой прибыли
 - с) чистой прибыли
 - д) не участвуют в формировании прибыли организации
11. На основании производственной программы формируются:
- а) расчет плановой потребности в закупках материалов
 - б) прогноз объема продаж
 - с) смета производственных накладных расходов
12. Производственный процесс представляет собой: процесс превращения исходного сырья в готовый продукт
- а) распределение работников по видам работ
 - б) законченный круг производственных операций при изготовлении продукции
13. Деление производственного процесса на основной, вспомогательный и обслуживающий необходимо для:
- а) определения необходимого количества оборудования
 - б) определения необходимой численности работников и структуры кадров
 - с) проектирования производственной структуры организации
14. Основная задача нормирования труда:
- а) установление необходимых затрат времени на производство единицы продукции (выполнение работы)
 - б) анализ и проектирование рациональных условий, режимов и приемов работы
 - с) выявление резервов снижения трудовых затрат

15. По отношению к объему производства затраты подразделяются на:

- а) производственные и непроизводственные
- б) прямые и косвенные переменные и постоянные

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в четвертом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте сущность «финансов организации» как экономической категории. Какие денежные отношения относятся к финансовым отношениям?

2. Охарактеризуйте экономические ресурсы организации, произведите их классификацию.

3. Дайте понятие основным фондам организации, их материально-вещественной и стоимостной формам.

4. Дайте понятие оборотным фондам организации, их материально-вещественной и стоимостной формам.

5. Охарактеризуйте организационную и производственную структура промышленного производства.

6. Разъясните понятие финансовых ресурсов организации и источников их формирования.

7. Дайте определение категории «цена» и перечислите основные виды цен.

8. Раскройте сущность безналичных и наличных расчетов организации.

9. Охарактеризуйте трудовые ресурсы организации.

10. Раскройте сущность налогообложения организации, произведите классификацию налогов.

11. Финансы организации. Финансовые отношения организации.

12. Функции и принципы организации финансов организации: распределительная функция, контрольная функция, воспроизводственная функция.

13. Экономическая сущность и классификация капитала.

14. Собственный капитал: уставный капитал, добавочный капитал, резервный капитал, нераспределенная прибыль.

15. Заемный капитал. Кредит. Банковский кредит: инвестиционный кредит, кредитная линия, овердрафт.

16. Состав внеоборотных активов.

17. Виды оценки основных средств. Амортизация основных средств.

18. Внеоборотные активы: нематериальные активы; основные средства; незавершенное строительство; долгосрочные финансовые вложения. Воспроизводство основных средств: простое воспроизводство, расширенное воспроизводство, реконструкция, техническое перевооружение.

19. Нематериальные активы: объекты интеллектуальной собственности, деловая репутация предприятия («гудвилл»).

20. Норма оборотных средств по незавершенному производству. Нормы запаса по готовой продукции.

21. Показатели эффективности использования оборотных активов.

22. Охарактеризуйте длительность одного оборота. Скорость оборота оборотных активов.

23. Оборотные (текущие) активы: запасы, дебиторская задолженность, денежные средства.

24. Платежные документы: платежное поручение, платежное требование–поручение, инкассовое поручение, аккредитив, чек.

25. Вексельная форма расчетов. Взаимозачет. Товарообменные операции.

Задания 2 типа.

1. Охарактеризуйте особенности финансов различных

организационно-правовых форм.

2. Разъясните принципы и способы финансирования деятельности организации.

3. Охарактеризуйте системы оплаты труда в организации. Каковы плюсы и минус каждой из выделенных вами систем оплаты?

4. Раскройте понятие доходности. Какими показателями измеряется доходность организации?

5. Приведите цели и порядок составления производственной программы организации.

6. Существует ли взаимосвязь между рабочим временем и производительностью труда?

7. Какими показателями измеряется эффективность использования оборотных активов?

8. С помощью каких показателей можно оценить эффективность деятельности организации?

9. Какие факторы лежат в основе определения вида используемой организации амортизационной политики?

10. В чем сущность сдельной оплаты труда? Каковы преимущества и недостатки этой системы?

11. В какой взаимосвязи находятся операционный и финансовый циклы организации? Можно ли за счет сокращения операционного цикла сократить длительность финансового цикла и наоборот?

12. Влияет ли скорость оборачиваемости активов на величину прибыли организации?

13. Для какой цели организация определяет оптимальный остаток денежных активов и производственных запасов?

14. Согласны ли вы с утверждением, что применение нелинейного способа амортизации по сравнению с линейным, на 1-ом году срока полезного использования актива, не влияет на величину чистой прибыли? Обоснуйте ответ.

15. Согласны ли вы с утверждением, что более высокому удельному весу внеоборотных активов в составе имущества предприятия должен соответствовать больший удельный вес краткосрочных источников финансирования? Обоснуйте ответ.

16. Согласны ли вы с утверждением, что консервативная политика формирования оборотных активов ведет к увеличению прибыльности предприятия? Обоснуйте ответ.

17. Согласны ли вы с утверждением, что чистый денежный поток равен прибыли от операционной деятельности? Обоснуйте ответ.

18. Согласны ли вы с утверждением, что увеличение оттока денежных средств отрицательно повлияет на чистый денежный поток компании?

19. Пусть T_v , T_p , T_a - темпы роста объемов «выручки от реализации», «прибыли», «активов» соответственно. Постройте верное

неравенство, характеризующее высокую эффективность деятельности организации и качество ее бизнеса.

20. Согласны ли вы с утверждением, что товарный кредит – самый дешевый и доступный источник заемного капитала? Обоснуйте ответ.

21. Почему государство регулирует состав затрат, включаемых в себестоимость продукции? Может ли коммерческое предприятие превысить нормы командировочных расходов, определенные государством?

22. Как происходит воспроизводство основных фондов?

23. Как происходит порядок формирования себестоимости?

Задания 3 типа

Задание 1. Определите оптовую (отпускную) цену на товар, если себестоимость его выпуска – 600 руб. за единицу, приемлемая для производителя рентабельность – 20% к затратам, ставка акциза – 15%, ставка НДС – 18%.

Задание 2. Здание сборочного цеха – 1200 млн р.; здание больницы – 298 млн р.; здание общежития – 98 млн р.; здание детского сада – 36 млн р.; внутрипроизводственные дороги – 150 млн р.; производственный инвентарь – 12 млн р.; рабочие машины и оборудование – 1260 млн р.; силовое оборудование – 186 млн р.; специальное оборудование – 112 млн р.; инструмент – 84 млн р. Определить остаточную стоимость основных средств; выделить величину производственных и непроизводственных основных фондов; рассчитать удельный вес активной и пассивной частей основных средств.

Задание 3. Определите величину производственной мощности цеха (M) и уровень ее использования, если известно, что: в цехе работает 40 станков; годовой выпуск продукции 115 500 изделий; режим работы двухсменный; продолжительность смены – 8 ч; число рабочих дней в году – 258; регламентированные простои оборудования – 4% режимного фонда времени; норма времени на обработку одного изделия – 1,2 ч.

Задание 4. Смирнов И.С. получил годовой доход в сумме 278000 рублей. С января по май ему полагался стандартный вычет (400 руб). В августе Смирнов оплатил за свое обучение векселем на сумму 27000 рублей. Рассчитать НДФЛ Смирнова.

Задание 5. Акционерное общество имеет уставный капитал на сумму 800 тыс. руб. и минимальный размер резервного фонда. По итогам хозяйственной деятельности чистые активы составили 750 тыс. руб., а чистая прибыль – 120 тыс. руб. Определить возможную сумму, направляемую на выплату дивидендов.

Задание 6. Швейное предприятие реализует магазину партию из 40 изделий на сумму 22 000 руб., включая НДС на сумму 3667 руб. При этом израсходованные при пошиве ткани, отделочные материалы, фурнитура были приобретены швейным предприятием у поставщиков на сумму 7000 руб., включая НДС – 1167 руб.

Определите:

- а. добавленную на швейном предприятии стоимость в расчете на единицу продукции в сумме;
- б. сумму НДС в рублях, которая должна быть перечислена в бюджет;
- с. НДС, перечисленный в бюджет, в процентах к добавленной стоимости.

Задание 7. Определите годовую сумму амортизационных отчислений и норму амортизации на основе следующих данных:

- стоимость оборудования в момент приобретения 25 тыс. руб.;
- срок службы 10 л.;
- затраты на модернизацию за амортизационный период, 3 тыс. руб.;
- остаточная стоимость оборудования, 1,5 тыс. руб.

1. По данным, приведенным в табл. 1, определите плановую и отчетную фондоотдачу, фондоемкость, фондовооруженность. Дайте оценку эффективности использования ОПФ.

Таблица 1.

Показатели	План	Отчет
Выпуск продукции, тыс. руб.	300	315
Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. руб.	120	125
Численность работающих, человек	100	90

Задание 8. Определите коэффициент сменности оборудования ($K_{см}$), коэффициент загрузки оборудования ($K_{загр}$), коэффициент использования сменного режима работы оборудования ($K_{см.р}$) при следующих условиях: количество станков, установленных в цехе, – 430; предприятие работает в двухсменном режиме; в первую смену работает 415 станков, во вторую – 410; продолжительность смены – 8 ч.

Задание 9. На основании приведенных данных рассчитать коэффициенты износа, ввода, выбытия, годности основных фондов.

- б. Стоимость основных фондов на начало года, млн р. 75 321;
- с. Износ основных фондов, млн р. 28 329;

- d. Введено в действие основных фондов на конец года (всего) 1058;
- e. Выбыло основных фондов на конец года, млн р. 2334.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Маркетинговая аналитика»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Маркетинговая аналитика» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Маркетинговая аналитика» ориентировано на знакомство с различными методами анализа рыночной деятельности компании, как традиционными, так и на основе web-показателей и больших данных; получение навыков анализа данных и составление аналитических отчетов для планирования и прогнозирования деятельности компаний.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в базовую часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся целостного представления о системе экономических знаний и современных маркетинговых технологиях, их роли в решении задач исследования и управления, изучение принципов и приемов их практического применения на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях управления объектами.

Задачи изучения дисциплины:

- систематизировать представления обучающихся о современных маркетинговых технологиях, показать их влияние на эффективность управления организацией;
- формирование навыков проведения оценки имеющихся ресурсов и рыночных возможностей с целью реализации проекта и развития инновационных направлений деятельности;
- формирование понимания маркетинговой и инновационной деятельности организации и их связи со стратегией развития бизнеса организации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ОПК-3	ОПК-3.1. Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	теоретические и практические основы сбора, обработки и анализа первичной и вторичной маркетинговой информации из разных источников о состоянии спроса и предложения продуктов и услуг, мониторинга конкурентной среды	использовать методы сбора, обработки и анализа первичной и вторичной маркетинговой информации из разных источников о состоянии спроса и предложения продуктов и услуг, мониторинга конкурентной среды	навыками сбора, обработки и анализа первичной и вторичной маркетинговой информации из разных источников о состоянии спроса и предложения продуктов и услуг, мониторинга конкурентной среды	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-3.2. Документационно оформляет стратегию управления персоналом	последовательность выполнения работ при проведении маркетингового анализа	использовать действующие нормативные акты, ресурсы, входы, выходы и показатели для проведения маркетингового анализа	технологией проведения маркетинговых исследований рынка	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-3.3. Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	методы сбора маркетинговых аналитических данных, методы наполнения выборки, инструменты сбора данных. подразделения организации или административного регламента подразделения организации.	проводить оценку эффективности проведения маркетинговой аналитики	технологией проведения маркетинговых исследований рынка	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
Способен использовать современные информационные	ОПК-5.	ОПК-5.2. Использует методы искусственного интеллекта	принципы и методы работы с Большими Данными на основе	использовать параллельные и масштабируемые алгоритмы обработки	поиска и обработки информации различных видов с использованием	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия

технологии и программные средства при решении профессиональных задач;		(машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; принципы построения современных компьютерных кластеров для обработки Больших Данных	информации различных видов при решении практических задач в области информационных систем и технологий	современных компьютерных технологий в соответствии с принятыми идеями и подходами к решению задачи	<u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Цели и задачи маркетингового анализа, информационная база его проведения.	5	2		2						18	Ситуационный практикум/5 Доклад/5
Тема 2. Организация маркетинговой информации, необходимой для решения конкретной управленческой проблемы.	5	2		2						18	Ситуационный практикум/5 Тестовые задания/5
Тема 3. Проведение исследований рынка, методов сбора маркетинговых аналитических данных, методов наполнения выборки, инструментов сбора данных.	5	3		3						18	Ситуационный практикум/5 Реферат/5
Тема 4. Технология проведения маркетинговые исследования рынка.	5	3		3						19	Ситуационный практикум/5 Доклад/5
Тема 5. Оценка эффективности проведения маркетинговой аналитики	6	3		3						19	Ситуационный практикум/5 Тест/5
Всего:	26	13		13						92	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (50)	
Объем дисциплины (в академических часах)	180										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Цели и задачи маркетингового анализа, информационная база его проведения.

Понятие, цели и задачи маркетингового анализа. Информационные источники маркетингового анализа. Ступенчатый маркетинговый анализ рынка.

Тема 2. Организация маркетинговой информации, необходимой для решения конкретной управленческой проблемы.

Выявление потребности организации маркетинговой информации, необходимой для решения конкретной управленческой проблемы. Классификация маркетинговой информации. Источники получения маркетинговой информации. Цифровые данные маркетинговой аналитики.

Тема 3. Проведение исследований рынка, методов сбора маркетинговых аналитических данных, методов наполнения выборки, инструментов сбора данных.

Подходы к проведению исследований рынка, методов сбора данных, методов наполнения выборки, инструментов сбора данных. Методы сбора, анализа и обработки аналитических маркетинговых данных, критерии их выбора.

Тема 4. Технология проведения маркетинговые исследования рынка.

Маркетинговые исследования как услуга для бизнеса. Типовые приемы и типичные ошибки. Аспекты и характеристики маркетинговых исследований целевого рынка

Тема 5. Оценка эффективности проведения маркетинговой аналитики

Эффективность маркетинговой деятельности и возможности ее оценки. Показатели оценки эффективности маркетинговой деятельности в соответствии с концепциями управления маркетингом. Балловые. Количественные. Качественные методы оценки эффективности.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, тестовые задания, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над

конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса,

подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность

избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выносятся таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике. Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Цели и задачи маркетингового анализа, информационная база его проведения.	Ступенчатый маркетинговый анализ рынка	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет-источниками Конспектирование, подготовка к ситуационному практикуму и докладу	Литература к теме 1	Ситуационный практикум Доклад

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 2. Организация маркетинговой информации, необходимой для решения конкретной управленческой проблемы.</i>	Классификация маркетинговой информации. Цифровые данные маркетинговой аналитики	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет- источниками Конспектиров ание, подготовка к ситуационном у практикуму и тесту	Литература к теме 2	Ситуационны й практикум Тестовые задания
<i>Тема 3. Проведение исследований рынка, методов сбора маркетинговых аналитических данных, методов наполнения выборки, инструментов сбора данных.</i>	Методы сбора, анализа и обработки аналитических маркетинговых данных, критерии их выбора	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет- источниками Конспектиров ание, подготовка к ситуационном у практикуму и тесту	Литература к теме 3	Ситуационны й практикум Реферат
<i>Тема 4. Технология проведения маркетинговые исследования рынка.</i>	Аспекты и характеристики маркетинговых исследований целевого рынка	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет- источниками Конспектиров ание, подготовка к ситуационном у практикуму и докладу	Литература к теме 4	Ситуационны й практикум Доклад
<i>Тема 5. Оценка эффективности проведения маркетинговой аналитики</i>	Качественные методы оценки эффективности	Работа в библиотеке Работа с литературой и интернет- источниками Конспектиров ание, подготовка к ситуационном у практикуму и тесту	Литература к теме 5	Ситуационны й практикум Тест

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Маркетинговый анализ: инструментарий и кейсы : учебное пособие для вузов / Л.С. Латышова [и др.].. — Москва : Дашков и К, 2024. — 150 с. — ISBN 978-5-394-05730-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144234.html>
2. Управление маркетингом : учебник и практикум / Д.В. Тюрин [и др.]..— Москва : Дашков и К, 2023. — 366 с. — ISBN 978-5-394-05444-0. —Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART :[сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144208.html>

Дополнительная литература:

1. Титова, В. А. Управление маркетингом : учебное пособие / В. А. Титова, М. Е. Цой, Е. В. Мамонова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2013. — 469 с. — ISBN 978-5-7782-2071-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/45050.html>
2. Трушина, Е. В. Маркетинг : учебник / Е. В. Трушина, О. О. Скрыбин, А. А. Гудилин. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2023. — 215 с.— ISBN 978-5-907560-70-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137531.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Справочная правовая система (СПС) «КонсультантПлюс»	http://www.consultant.ru/
2.	Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»	https://www.garant.ru/
3.	Университетская информационная система РОССИЯ	https://uisrussia.msu.ru/
4.	Научная электронная библиотека Elibrary	http://elibrary.ru/

5.	Сайт Института научной информации по общественным наукам РАН.	http://www.inion.ru
6.	Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс]	http://www.edu.ru
7.	Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»	https://iq.hse.ru/management
8.	ООО «Портал «Управление Производством»	https://up-pro.ru/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)

- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Тестовые задания	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Доклад	5 – доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался, автор отвечает на вопросы, показано владение специальным аппаратом, четкость выводов - полностью характеризуют работу 4-3 – доклад четко выстроен, демонстрационный материал использовался в докладе, доклад хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на большинство вопросов, выводы нечетки 2-1 – доклад рассказывается, но не объясняется суть

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
		работы, представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно, не может четко ответить на вопросы
3.	Ситуационный практикум	5-3 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 2-1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация
4.	Реферат	5 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 4– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объём реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые задания к ситуационным практикумам

Задание 1

Составьте анкету (не менее 15 вопросов) для изучения потребительских предпочтений покупателей кофе. При составлении вопросов используйте разные типы закрытых и открытых вопросов.

Задание 2

Разработайте схему проведения маркетингового исследования для следующей ситуации:

а) в сети химчисток резко упало количество обращений по сравнению с прошлым годом;

б) компания - разработчик мобильных приложений хочет создать новую версию приложения;

в) в магазине продовольственных товаров жарким летом не увеличился спрос на мороженое;

г) индивидуальный предприниматель хочет открыть парикмахерскую в районе, где он проживает.

Задание 3

Проведите сегментацию коттеджных поселков региона, используя такие характеристики как: цена, месторасположение, участок, число домовладений в поселке, площадь дома, размер участка, инфраструктура. Выделите 4 сегмента: эконом, бизнес, премиум и люкс.

Задание 4

Фирма принимает решение относительно начала выпуска нового женского журнала. Определяющим фактором для окончательного маркетингового решения является продолжительность времени, которое женщины проведут за чтением нового журнала по сравнению с другими журналами. Составьте план исследования с описанием всех этапов.

Задание 5

Компания принимает решение об открытии специализированного магазина по продаже продуктов питания для детей. Магазин будет расположен в новом микрорайоне быстроразвивающегося города. Составьте план исследования с описанием всех этапов.

Задание 6

Завод диверсифицирует производство и планирует начать выпуск садового инвентаря. Регион, где функционирует предприятие, имеет 60 % населения, проживающего в сельской местности. Составить план маркетингового исследования, описав все его этапы.

Примерные тестовые задания

1. Маркетинговое исследование – это:
 - а) исследование и получение подробной информации о состоянии рынка для выявления конкурентоспособности фирмы
 - б) определение неудовлетворенных потребностей при помощи продуктов фирмы
 - в) составление перечня товаров, имеющих на рынке
 - г) анализ данных с целью выявления проблем фирмы
2. Какая информация относится к первичным данным?
 - а) информация, собранная впервые с какой-либо конкретной целью
 - б) информация, полученная из СМИ
 - в) предварительная информация, полученная в ходе исследований
 - г) данные, предоставленные фирмой
3. Кто является респондентом?

- а) лицо, несущее ответственность за проведение маркетинговых исследований
 - б) заказчик маркетинговых исследований
 - в) лицо, предоставляющее необходимую информацию в процессе маркетинговых исследований
 - г) нет верного ответа
4. Основная цель маркетинговых исследований:
- а) получение необходимой информации о конкурентах
 - б) составление целостного представления о маркетинге, как о процессе
 - в) составление информационно-аналитической основы с целью принятия маркетинговых решений
 - г) нет верного ответа
5. Для чего в маркетинговых исследованиях необходима конфиденциальность?
- а) для обеспечения прав респондентов
 - б) для получения наиболее подробных данных
 - в) конфиденциальность является обязательным условием маркетинговых исследований
 - г) все ответы верны
6. Что является товарным знаком?
- а) логотип на упаковке
 - б) название фирмы или товара
 - в) фото товара
 - г) цифры, указанные на штрих-коде
7. Какие бывают методы маркетинговых исследований:
- а) опросы
 - б) эксперименты
 - в) наблюдение
 - г) все ответы верны
8. В каком случае возникает необходимость проведения маркетинговых исследований?
- а) в случае, когда выявлено, что комплекс маркетинга не соответствует рыночным условиям
 - б) при наличии необходимой информации, но невозможности ее применения
 - в) отсутствии необходимых ресурсов для проведения исследований
 - г) в случае утраты актуальности имеющейся информации
9. Метод сбора данных, предусматривающий использование ассоциативных тестов:
- а) опрос
 - б) аналитический

- в) наблюдение
 - г) проекционный
10. Что является целью исследования при помощи фокус-групп?
- а) проведение тестирования среди потребителей для изучения отношения к рекламе
 - б) изучение предпочтений респондентов
 - в) изучение мотивов к покупке определенной группы товаров
 - г) нет верного ответа
11. К каким исследованиям относятся проекционные методы?
- а) качественным
 - б) описательным
 - в) количественным
 - г) информационным
12. Что в маркетинге относится к вторичным данным?
- а) полученная из посторонних источников информация
 - б) перепроверенная информация
 - в) информация, полученная из внешних источников, первоначально собранная с другими целями
 - г) второстепенная или дополнительная информация
13. В каких случаях наблюдение считается единственным возможным методом сбора данных?
- а) в случае, когда респонденты отказываются от сотрудничества
 - б) в случае необходимости изучения неосознанного поведения людей
 - в) во избежание субъективности оценки поведения
 - г) все ответы верны
14. По каким показателям определяется конкурентоспособность продукта?
- а) сроками хранения продукта
 - б) только качества
 - в) только цены
 - г) нет верного ответа
15. На какое количество основных этапов можно разделить маркетинговое исследование?
- а) 2
 - б) 4
 - в) 6
 - г) 8
16. Что является основой в количественном маркетинговом исследовании?
- а) наблюдение
 - б) фокус-группы
 - в) анкетирование
 - г) опрос

17. Что не изучают в качественном маркетинговом исследовании?
- а) факторы, влияющие на предпочтения
 - б) скорость обращения финансов
 - в) поведение различных групп потребителей
 - г) нет верного ответа
18. Исследование отношения к марке товара относится к следующему виду маркетинговых исследований:
- а) тестирование новых товаров
 - б) изучение рыночных отношений
 - в) изучение потребителей
 - г) подробное изучение каналов распределения
19. Как называются данные, которые были получены по заказу конкретной фирмы, недоступные для широкой публики?
- а) синдикативная информация
 - б) первичная информация
 - в) вторичная информация
 - г) конфиденциальная информация
20. Что является преимуществом синдикативной маркетинговой информации?
- а) объективность
 - б) отсутствие проблем в исследовании
 - в) своевременность получения информации
 - г) нет верных ответов
21. Что является отличием вторичной маркетинговой информации от первичной?
- а) есть возможность проверки причинно-следственных связей между изучаемыми явлениями
 - б) собрана впервые, с конкретной целью
 - в) собрана ранее, с другими целями
 - г) нет отличий
22. Что является преимуществом вторичной маркетинговой информации?
- а) экономия времени и финансов
 - б) подробное изучение проблемы исследования
 - в) достоверность и объективность
 - г) своевременность получения информации
23. К какому типу относится вопрос, который дает возможность респонденту выразить свое мнение и не содержащий никаких подсказок?
- а) закрытому
 - б) открытому
 - в) прямому
 - г) косвенному
24. К какому типу относится вопрос в анкете, в котором предусмотрена

возможность выбора нескольких вариантов ответов?

- а) открытому
- б) закрытому
- в) альтернативному
- г) неальтернативному

25. Что является мониторингом в маркетинге?

- а) системное отслеживание рыночных параметров
- б) занесение полученных данных в базу
- в) модель, которая описывает рыночную ситуацию
- г) все ответы верны

26. Что является маркетинговым анализом?

- а) оценка, разъяснение и прогноз явлений и процессов рынка, на базе собранной информации
- б) разложение по отдельным элементам маркетингового цикла в соответствии со структурой маркетинга
- в) подробное описание действий рыночных процессов
- г) нет верного ответа

27. Что представляет собой статистический анализ в маркетинговом исследовании?

- а) обработка цифровых данных с целью получения маркетинговых характеристик
- б) составление выводов на базе количественного исследования рыночных процессов, который осуществлен при помощи специфических статистических методов
- в) использование корреляционно-регрессионного метода с целью выявления причинно-следственных связей
- г) нет верного ответа

28. К категории "экономный покупатель" относится покупатель:

- а) который ориентируется на товары с низкой стоимостью
- б) который откладывает деньги для совершения покупки
- в) который приобретает товары в небольшом количестве
- г) совершающий покупку с помощью рассрочки или кредита

29. Исследованием операций маркетинга является:

- а) исследования, которые зафиксированы законодательством
- б) комплексный подход к исследованию с использованием математических моделей
- в) процедура исследования, которая рассчитана на многих пользователей
- г) процедура исследования, которая проводится всеми маркетинговыми фирмами

30. В каком случае применяется экстраполяция тренда?

- а) при краткосрочных прогнозах
- б) при долгосрочных прогнозах
- в) при определении объемов рынка

г) при количественных исследованиях рынка

Примерные темы рефератов

1. Классификация информации для маркетинговых исследований
2. Виды некабинетных исследований рынка
3. Виды выборочного наблюдения за продвижением товара на рынке
4. Основные направления изучения / исследования производственно-сбытовых возможностей предприятия
5. Методы комплексного исследования рынка
6. Основные разделы маркетинговой программы
7. Понятие «маркетинг Рисерч» и «промоушн микс»
8. Глобальные маркетинговые стратегии
9. Контроль и организация маркетинговой деятельности
10. Основные принципы выбора целевого сегмента рынка
11. Исследование и оценка возможностей предприятия при выходе на внешний рынок
12. Методика проведения опроса при изучении покупательского спроса
13. Маркетинговые стратегии и спрос
14. Изучение деятельности конкурентов в маркетинге
15. Основные объекты комплексных маркетинговых исследований
16. Внешняя и внутренняя маркетинговая среда
17. Рыночные стратегии конкурентов
18. Альфа- и бета-тестирование в маркетинге
19. Эксперимент в маркетинговых исследованиях
20. Метод фокус-группа в маркетинговых исследованиях
21. Источники маркетинговой информации: классификация и характеристика. Роль информации в маркетинге
22. Маркетинговая информационная система - как система принятия маркетинговых решений
23. Роль и место сбытовой сети в реализации маркетинговой стратегии
24. Внутренние и внешние источники информации как необходимое условие маркетингового исследования.
25. Особенности анализа и исследования рынка при планировании собственного продукта
26. Исследование целевых рынков.
27. Многоуровневой сетевой маркетинг (MLM)
28. Роль презентаций в маркетинге

Примерные темы докладов

1. Цели и задачи маркетинговых исследований.
2. Роль маркетингового исследования в бизнесе.
3. Характеристика этапов маркетингового исследования.
4. Методы формализованного и неформализованного (качественного) маркетингового.

5. Организация маркетингового исследования на производственной или торговой фирме, или же на специализированной коммерческой маркетинговой/консалтинговой фирме.
6. Информационная система маркетинга.
7. Организация и разработка данных мониторинга рынка.
8. Анкетирование потребителей (разработка анкеты, организация анкетирования, разработка результатов).
9. Применение выборочного метода в маркетинговом исследовании (проведение выборочного обследования рынка).
10. Методы экспертных оценок в маркетинге (проведение экспертного обследования).

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в пятом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Понятие, сущность и роль анализа в маркетинге.
2. Роль проведения маркетингового анализа в организации

практической деятельности предприятия.

3. Объект маркетингового анализа.
4. Классификация маркетингового анализа по различным основаниям.
5. Направления и задачи маркетингового анализа.
6. Особенности проведения маркетингового анализа и выбор направления анализа в зависимости от целей и задач развития бизнеса.
7. Общая схема и этапы проведения маркетингового анализа.
8. Методика маркетингового анализа.
9. Способы проведения маркетингового анализа.
10. Специфика проведения анализа по отдельным направлениям для достижения стратегических и тактических целей развития бизнеса.
11. Информационное обеспечение маркетингового анализа.
12. Последовательность сбора и формализации исходных данных.
13. Понятие и классификация количественных методов маркетингового анализа.
14. Сущность и методика проведения количественного (статистического) анализа.
15. Сравнение, группировка, средние величины, мода, медиана, модальный интервал, ширина рассеивания. Абсолютные и относительные величины.
16. Балансовый метод.
17. Индексный и графический методы.
18. Детерминированные методы маркетингового анализа: метод цепных подстановок, способ абсолютных разниц, способ относительных разниц, интегральный метод.
19. Табличное и графическое представление результатов маркетингового анализа.
20. Простые, групповые и комбинированные аналитические таблицы.
21. Структурные (секторные) диаграммы и диаграмма динамики. Графики контроля.
22. Уникальность и сфера применения качественных методов анализа.
23. Состав информации и порядок ее получения при проведении качественного анализа.
24. Взаимосвязь качественных маркетинговых исследований и качественного маркетингового анализа.
25. Качественные и эвристические методы: экспертные методы, мозговой штурм (мозговая атака); панельные методы; метод синектики; аналитических докладных записок; фокус-группа; метод Дельфи.
26. Целесообразность анализа внешних и внутренних факторов внешней среды для принятия управленческих решений.
27. Классификация факторов рыночной среды и анализ их влияния на производственную и маркетинговую деятельность предприятия.
28. Использование инструмента SWOT-анализа для оценки состояния

рыночной среды и выявления конкурентных преимуществ предприятия.

Задания 2 типа.

1. Анализ конкурентоспособности предприятия.
2. Методы оценки конкурентоспособности.
3. Набор факторов, влияющих на конкурентоспособность предприятия.
4. Анализ конкурентоспособности факторными и бальными методами.
5. Составление сводных таблиц для расчета уровня конкурентоспособности предприятия.
6. Использование результатов анализа конкурентоспособности для разработки маркетинговых программ.
7. Анализ объемов и структуры выпускаемой продукции.
8. Основные направления анализа.
9. Динамика показателей: объемы выпуска и реализации продукции;
10. Средние значения за анализируемый период; темпы роста или прироста (базисных или цепных) абсолютных и относительных отклонений от плана или предыдущих периодов)
11. Анализ ритмичности производства, сезонности или цикличности
12. Анализ номенклатуры продукции. Показатели, применяемые для анализа номенклатуры.
13. Использование ABC-анализа в качестве инструмента оптимизации номенклатуры.
14. Технология проведения ABC-анализа.
15. Целесообразность и особенности анализа ценовой политики предприятия.
16. Исходная информация для анализа цен и спроса.
17. Сущность ценовой политики и направления анализа ее эффективности. Цена и ее роль в планировании комплекса маркетинга.
18. Методы анализа цен.
19. Мониторинг рыночных цен и анализ среднего уровня цен на специализированных рынках и на отдельные виды товаров.
20. Анализ и графическое представление динамики цен.
21. Использование результатов ценового анализа для установления оптимальных цен.
22. Анализ применения и эффективности инструментов ценового стимулирования.
23. Целесообразность и порядок анализа затрат на маркетинг.
24. Направления анализа бюджета маркетинга. Анализ планирования бюджета, методы расчета затрат на маркетинг.
25. Особенности и направления анализа эффективности комплекса маркетинга.
26. Определение состава показателей для оценки эффективности

маркетинговых мероприятий.

27. Исходная информация для расчета показателей эффективности.

28. Количественные и качественные методы расчета эффективности маркетинговых программ.

29. Специфика анализа эффективности маркетинга в различных сферах и при различной наполняемости бюджета.

Задания 3 типа

Задание 1

Фермерское хозяйство специализируется на продукции птицеводства. Составить план маркетингового исследования, если фермер планирует диверсифицировать производство и взять кредит для строительства свиноводческого комплекса.

Задание 2

Рассмотрите отрывок из статьи, посвящённой результатам медиаисследования. Составьте графический отчёт о результатах исследования целевого сегмента, которые приведены в данной статье (график, диаграмма, таблица и пр.). Сформулируйте выводы о том, как можно использовать полученную информацию.

«Результаты последних исследований поколения Baby Boomer не принесли никаких сюрпризов, и это, по всей видимости, стало неожиданностью для самих исследователей. В мониторинге, который прошел под руководством компании Third Age и маркетинговой группы JWT Boom, приняли участие 1200 американцев в возрасте 40 лет и старше. Целевой аудиторией обеих компаний-организаторов являются потребители среднего возраста. Это поколение не мобильно: 82 % пользуются стационарным персональным компьютером для выхода в Интернет; 17 % для этой же цели используют ноутбук. Хитлист сетевых потребностей показывает, что, как и прежде, на первом месте у них электронная почта. Далее идёт печать. Онлайн-магазины оказались наименее популярными. E-mail используют 99 % респондентов, сетевой браузеринг – 95 %, онлайн-статьи интересны для 91 % опрошенных американцев, почти столько же, 90 % интересуются советами друзей или родственников. На этом фоне достаточно скромно выглядят данные о посещении Интернет-магазинов, которые посещают только 73 % опрошенных.

В отличие от более молодого поколения, Baby Boomer стремятся привлечь в сеть посетителей, чаще реагирующих на оффлайн-источники: 79 % респондентов обычно реагируют на рекламу продуктов или услуг, распространяемую по e-mail, 92 % опрошенных посещают сайт после того, как прочитали о нем статью в печатном издании, 89 % видели рекламу в печатном издании, после чего посетили веб-сайт, 83 % видели рекламу сайта по телевидению, после чего посетили его онлайн 65 % посетили сайт после того, как слышали рекламу по радио. В результатах

исследований ни слова не упоминается о процентном соотношении общественного мнения о музыкальном / видео / фотообмене или обмене скачиваемой из сети информацией, а также о блогах. В основном, это поколение до сих пор предпочитает Web 1.0. Благодаря этому, дополнительных культурных или технических барьеров просто нет. Этим и объясняется отсутствие сюрпризов в процессе исследования».

Задание 3

Субъект малого бизнеса ООО «Марма» приобрело новое оборудование для мебельного цеха.

Определить:

1) начиная с какого объема производства фирма окупит данное оборудование;

2) какой объем производства продукции принесет фирме в этих условиях 4,5 млн. руб. прибыли.

Цена продукции – 6,6 тыс. руб. за шт.

Стоимость сырья и материалов – 2,4 тыс. руб. за шт.

Расходы по оплате труда и прочие переменные расходы – 1,5 тыс. руб. за шт.

Условия расчетов фирмы со своими поставщиками и покупателями следующие: покупатель продукции фирмы задерживают оплату в среднем на два месяца, в то же время сама фирма оплачивает сырье и материалы в среднем через один месяц.

Задание 4

1 Учредители малого предприятия в текущем году решили ателье по пошиву одежды.

Учредителями будут выступать три лица. Первоначальный капитал сформирован следующим образом: 50% - в денежном выражении – 1-ый учредитель (физическое лицо); 20% - в денежном выражении – 2-ой учредитель (физическое лицо); 30% - имущество (оборудование), внесенное в качестве долевого участия – 3-ий учредитель (АО «Элегия»). Планируемая численность штатных сотрудников – 15 человек, привлеченных работников, работающих по договорам гражданско-правового характера - 3 человек. Выберите наиболее предпочтительную, на ваш взгляд, организационно-правовую форму предприятия. Объясните свой выбор. Может ли данное предприятие считаться малым. Если да, то с какого момента и на основании каких норм.

Если нет, по почему.

Задание 5

Индивидуальные предприниматели Иванов И.И. и Сидорова М.Ю. решили открыть летнее круглосуточное кафе на основе долевого участия (бизнес на двоих). Планируется, что средняя численность работников кафе не превысит 15 человек.

1. В данном случае, данное предприятие должно быть организовано как ООО или ИП?

2. Должно ли данное предприятие пройти обязательную регистрацию в качестве субъекта МП.

Задание 6

Микропредприятие ООО «Альфа» приобрело новое оборудование.

Определить:

1) начиная с какого объема производства фирма окупит данное оборудование;

2) какой объем производства продукции принесет фирме в этих условиях 3,5 млн. руб. прибыли.

Цена продукции – 4,6 тыс. руб. за шт.

Стоимость сырья и материалов – 3,4 тыс. руб. за шт.

Расходы по оплате труда и прочие переменные расходы – 15 тыс. руб. за шт.

Условия расчетов фирмы со своими поставщиками и покупателями следующие: покупатель продукции фирмы задерживают оплату в среднем на два месяца, в то же время сама фирма оплачивает сырье и материалы в среднем через один месяц.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Стратегический менеджмент»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

I. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Стратегический менеджмент» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Дисциплина Стратегический менеджмент представляет собой систематизированное изложение теоретических и методологических вопросов, связанных с разработкой и реализацией стратегии организации.

Стратегический менеджмент представляет собой область науки и практики управления, предназначенную для обеспечения развития организации в быстроменяющихся условиях внешней среды. Процесс принятия и реализации стратегических решений, принимаемых на основе сопоставления потенциала предприятия с возможностями и угрозами внешнего окружения. Современные организации широко используют различные методы регулирования своей деловой активности, повышая свою рыночную стоимость, инвестиционную привлекательность и конкурентоспособность. Дисциплина «Стратегический менеджмент» развивает, расширяет представления студентов об управлении организацией, являясь методической и теоретической базой, в содержании которой отражены современные подходы российской и зарубежной теории и практики стратегического управления.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в базовую часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Цель и задачи изучения дисциплины — формирование профессиональных компетенций и развитие у студентов навыков стратегического управления на основе анализа и оценки стратегических перспектив.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение основных положений стратегического управления, сущности и содержания;
- формирование знаний в области проектирования миссии организации и стратегического целеполагания;
- освоение методов и инструментов стратегического анализа среды организации;
- развитие навыков и умений разработки стратегий организаций;
- формирование навыков и умений стратегического планирования;
- изучение основных положений управления организацией в процессе реализации стратегии.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1	ОПК-1.2. Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	назначение и сущность стратегического анализа; основы отраслевого конкурентного анализа; основы стратегического анализа внутренней среды организации, назначение и сущность стратегий, назначение, сущность и формы стратегического планирования.	выделять и интерпретировать основные функции управления в деятельности менеджмента организации.	анализа и формулировки миссии организации с учетом ее стратегического видения; организации и проведения (на промежуточном уровне) SWOT-анализа организации; организации и проведения (на промежуточном уровне) PEST-анализа внешней среды организации; обоснования актуальности стратегий разных типов и способов их реализации; обоснования структуры и основных показателей стратегического плана на основе стратегических целей и типа стратегии организации.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Сущность и содержание стратегического менеджмента	5	4								16	Дискуссия /10
Тема 2. Миссия и стратегические цели организации	5	4								16	Дискуссия /10
Тема 3. Стратегический анализ	5	4	10							16	Дискуссия /10 Практикум по решению задач/10
Тема 4. Стратегии организации	5	4								16	Дискуссия /10
Тема 5. Стратегическое планирование и реализация стратегии организации	6	4	9							15	Дискуссия /10 Практикум по решению задач/10
Всего:	26	20	19							79	100 (70 ТКУ+30 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (30)	
Объем дисциплины (в академических часах)	180										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Сущность и содержание стратегического менеджмента

Стратегия. Стратегическое управление. Организация, как объект стратегического управления. Основные показатели результативности финансово-хозяйственной деятельности организации. Различия оперативного и стратегического управления организацией. Стратегический менеджмент. Основы стратегического управления персоналом.

Тема 2. Миссия и стратегические цели организации

Миссия организации. Стратегическое видение организации. Стратегическая цель. Экономические интересы основных заинтересованных групп. Классификация стратегических целей организации. Особенности стратегических решений.

Тема 3. Стратегический анализ

Понятие стратегического анализа. PEST-анализ внешней среды организации. Стратегический анализ делового окружения организации. SWOT-анализ организации. Основы отраслевого конкурентного анализа. Стратегический анализ внутренней среды организации. Стратегический анализ персонала организации.

Тема 4. Стратегии организации

Стратегия организации. Классификация стратегий организации. Стратегии организации: базовые, конкурентные, отраслевые, маркетинговые, функциональные. Стратегии развития персонала организации.

Тема 5. Стратегическое планирование и реализация стратегии организации

Стратегическое планирование. Классификация форм стратегического планирования. Структура и основные показатели стратегического плана. Стратегическое планирование персонала организации. Реализация стратегии. Стратегические организационные изменения. Типовая организационная структура и функции департамента стратегического развития. Особенности управления персоналом организации в процессе реализации стратегии.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, практикумы по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару

среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по подготовке и участию в дискуссии

Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся, обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Групповая дискуссия. Для проведения такой дискуссии все обучающиеся, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Для проведения дискуссии необходимо:

1. Выбрать тему дискуссии, ее может предложить, как преподаватель, так и студенты.
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.

3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.
4. Подобрать литературу.
5. Выписать тезисы.
6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Стратегический менеджмент» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

**Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках
изучения дисциплины**

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Сущность и содержание стратегического о менеджмента</i>	Основные показатели результативности финансово- хозяйственной деятельности организации. Основы стратегического управления персоналом. Школы стратегического менеджмента. Различия оперативного и стратегического управления организацией.	Работа с литературой и Интернет- источниками. Конспектирование . Подготовка к семинару, подготовка к дискуссии	Литература по теме 1. ЭБС «Университетска я библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru	Дискуссия
<i>Тема 2. Миссия и стратегические цели организации</i>	Экономические интересы основных заинтересованн х групп. Особенности стратегических решений.	Работа с литературой и Интернет- источниками. Конспектирование Подготовка к семинару, подготовка к дискуссии	Литература по теме 2. ЭБС «Университетска я библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru	Дискуссия
<i>Тема 3. Стратегический анализ</i>	Основы отраслевого конкурентного анализа. Стратегический анализ внутренней среды организации. Стратегический анализ персонала организации.	Работа с литературой и Интернет- источниками. Конспектирование . Подготовка к семинару, подготовка к дискуссии, подготовка к практикуму по решению задач.	Литература по теме 3. ЭБС «Университетска я библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru	Дискуссия Практикум по решению задач
<i>Тема 4. Стратегии организации</i>	Маркетинговые, функциональные стратегии организации. Стратегии развития персонала организации.	Работа с литературой и Интернет- источниками. Конспектирование . Подготовка к семинару, подготовка к	Литература по теме 4. ЭБС «Университетска я библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru	Дискуссия

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
		дискуссии		
Тема 5. Стратегическое планирование и реализация стратегии организации	Стратегическое планирование персонала организации. Типовая организационная структура и функции департамента стратегического развития. Особенности управления персоналом организации в процессе реализации стратегии.	Работа с литературой и Интернет-источниками. Конспектирование Подготовка к семинару, подготовка к дискуссии, подготовка к практикуму по решению задач.	Литература по теме 5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru	Дискуссия Практикум по решению задач

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Фомичев, А. Н. Стратегический менеджмент : учебник для вузов / А. Н. Фомичев. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 467 с. — ISBN 978-5-394-05124-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144019.html>

Дополнительная литература:

1. Блинов А.О. Управление изменениями : учебник для бакалавров / Блинов А.О., Угрюмова Н.В.. — Москва : Дашков и К, 2025. — 302 с. — ISBN 978-5-394-05963-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144197.html>
2. Дубровин И.А. Бизнес-планирование на предприятии : учебник для бакалавров / Дубровин И.А.. — Москва : Дашков и К, 2019. — 432 с. — ISBN 978-5-394-03291-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85650.html>

3. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89498.html>
4. Портер, М. Международная конкуренция: конкурентные преимущества стран / М. Портер. — Москва : Альпина Паблишер, 2025. — 948 с. — ISBN 978-5-9614-4835-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148389.html>
5. Воронин, А. Д. Стратегический менеджмент : учебник / А. Д. Воронин, А. В. Королев. — Минск : Вышэйшая школа, 2022. — 272 с. — ISBN 978-985-06-3409-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/129945.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1	Сайт «Корпоративный менеджмент».	https://www.cfin.ru/
2	Журнал «Управление компанией».	http://management.web-standart.net/
3	Журнал «Экономические стратегии».	http://www.inesnet.ru/es_magazine/
4	Центр дополнительного образования «Элитариум»	http://www.elitarium.ru/management/strategicheskij_menedzhment/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ

АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Дискуссия	10-8 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 7-5 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 4-3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2-1 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика.
2	Практикум по решению задач.	10-8 – задача решена полностью и корректно; использованы все необходимые методики и инструменты; сделан полный вывод с использованием профессиональной терминологии. 7-5 – задача решена полностью, но с незначительными ошибками; использованы не все необходимые методики и инструменты; сделан недостаточно полный вывод. 4-0 – задача решена не полностью или не решена; допущены критические ошибки; не использованы необходимые методики и инструменты; не сделан вывод или вывод не соответствует результатам решения задачи.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые вопросы для подготовки к дискуссии

1.1. Семинар (дискуссия) «Сущность и содержание стратегического менеджмента»

Вопросы (проблемы) для подготовки к семинару (дискуссии):

1. Сущность, этапы развития и школы стратегического менеджмента.
2. Особенности, виды, основные вопросы и задачи стратегического менеджмента.
3. Сравнение оперативного и стратегического управления. Эффективность, недостатки и ограничения стратегического менеджмента в процессе управления персоналом.
4. Стратегическое соответствие возможностей, целей и ресурсов фирмы.
5. Профессиональные компетенции руководителя в области стратегического управления персоналом
6. Основные показатели результативности финансово-хозяйственной деятельности организации.

1.2. Семинар (дискуссия) «Миссия и стратегические цели организации»

Вопросы (проблемы) для подготовки к семинару (дискуссии):

1. Сущность видения и миссии фирмы.
2. Понятие и классификаций стратегических целей фирмы.
3. Основные заинтересованные группы. Персонал организации как одна из основных заинтересованных групп.
4. Ожидания основных заинтересованных групп, определяющие постановку стратегических целей фирмы.
5. Особенности стратегических решений и роль персонала в их реализации.

1.3. Семинар (дискуссия) «Стратегический анализ»

Вопросы (проблемы) для подготовки к семинару (дискуссии):

1. Понятие стратегического анализа.
2. Анализ внешней среды фирмы. PEST-анализ.
3. Отраслевой конкурентный анализ: анализ конкурентных сил, действующих на фирму; понятие критических факторов конкурентного успеха фирмы в отрасли.
4. Анализ внутренней среды: модель «срезов» внутренней среды фирмы; модель 7S; стратегический анализ персонала организации
5. Комплексный стратегический анализ фирмы. SWOT-анализ фирмы и его роль в формировании стратегии управления персоналом.
6. Стратегический стоимостной анализ фирмы.

1.4. Семинар (дискуссия) «Стратегии организации»

Вопросы для подготовки к семинару (дискуссии):

1. Определение и основные характеристики стратегии фирмы. Классификация стратегий фирмы. Базовые стратегии фирмы.
2. Стратегии достижения конкурентных преимуществ фирмы. Стратегии поведения фирмы в конкурентной среде.
3. Отраслевые стратегии фирмы.
4. Портфельные стратегии фирмы. Матрица Бостонской консультационной группы.
5. Функциональные стратегии фирмы. Стратегии развития персонала организации.

1.5. Семинар (дискуссия) «Стратегическое планирование и реализация стратегии организации»

Вопросы (проблемы) для подготовки к семинару (дискуссии):

1. Сущность и классификация форм стратегического планирования деятельности фирмы. Различия между стратегическим планированием и стратегическим менеджментом.
2. Структура и основные показатели стратегического плана:

стратегическое планирование персонала организации. Основные индикаторы стратегической деятельности фирмы.

3. Процесс реализации стратегии и особенности основных функций управления фирмой в процессе реализации стратегии.

4. Организационная структура и функции департамента (отдела) стратегического развития фирмы.

5. Особенности управления персоналом организации в процессе реализации стратегии: причины, формы и способы преодоления сопротивления сотрудников стратегическим изменениям.

Типовые практикумы по решению задач

2.1. Практикум по решению задач «SWOT-анализ фирмы»

Цель: формирование у студентов умения анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения и разрабатывать алгоритмы их реализации, в том числе умения проводить стратегический анализ внутренней среды и SWOT-анализ в интересах разработки кадровой политики организации.

Задание:

1. Выберите в качестве примера современную российскую фирму в соответствии с профилем обучения.

2. Приведите краткое, но достаточное для решения последующих задач описание ее предназначения, организационно-правовой формы, целей и задач, текущего экономического состояния, особенностей деятельности и др.

4. Кратко охарактеризуйте факторы внутренней среды организации по одной из известных вам методик и их взаимовлияние.

5. Укажите (предположите) конкретные примеры сильных и слабых сторон фирмы (во внутренней среде). Особое внимание обратите на персонал организации, его динамику, качество, структуру, дополнительное обучение и адаптацию.

6. Укажите (предположите) конкретные примеры угроз фирме и ее возможностей (во внешней среде).

7. Проведите SWOT-анализ компании.

8. Сделайте выводы:

а) использует ли фирма сильные стороны и преимущества в своей стратегии?

б) являются ли слабости фирмы ее уязвимыми местами и какой корректировки они требуют?

в) какие благоприятные обстоятельства дают фирме шансы на успех?

г) какие угрозы должны быть под пристальным контролем и какие действия необходимо предпринимать?

9. Предложите вариант кадровой политики организации в сложившихся условиях.

2.2. Практикум по решению задач «Разработка и реализация стратегии организации».

Цель: формирование у студентов умения анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения и разрабатывать алгоритмы их реализации, в том числе умения анализировать организационную структуру и функции департамента стратегического развития организации, принимать участие в разработке миссии организации, навыка разработки технологии деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

Задание:

1. Выберите в качестве примера современную российскую фирму в соответствии с профилем обучения.

2. Приведите краткое, но достаточное для решения последующих задач описание ее предназначения, организационно-правовой формы, целей и задач, текущего экономического состояния, особенностей деятельности и др.

Ответьте на вопросы:

- а) что компания производит?
- б) для кого производит?
- с) как производит и в чем уникальность организации?
- д) какова философия организации?

3. Сформулируйте миссию-предназначение, миссию-ориентацию и миссию-политику.

4. Охарактеризуйте реализуемую (предполагаемую) стратегию развития организации.

5. Определите тип организационной структуры компании. Охарактеризуйте ее достоинства и недостатки для решения задач стратегического развития. Укажите, какой отдел в организации отвечает за реализацию стратегии развития.

6. Опишите (предложите, если такого отдела нет) структуру, цели, задачи, функции департамента стратегического развития организации в процессе реализации выбранной стратегии.

7. Оцените уровень готовности персонала компании к реализации стратегических планов организации и требуемым изменениям.

8. Предложите систему мероприятий по обеспечению преодоления возможного сопротивления сотрудников вашей компании намеченным переменам и структурируйте их по следующим группам мероприятий (кроме приведенных ниже, можно предложить и другие группы мероприятий):

- а) информирование сотрудников о предстоящих изменениях.
- б) стимулирование вовлеченности сотрудников в перемены и участия в реализации стратегии.
- в) развитие в сотрудниках чувства принадлежности к организации и общего понимания.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамене в шестом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины.	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-10; 2 вопрос: 0-10; 3 вопрос: 0-10. Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА 90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. 70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Ход решения задачи правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. 50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые формулы, использована профессиональная лексика. Задача решена частично. Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задача не решена

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Охарактеризуйте сущность и этапы развития стратегического менеджмента.
2. Опишите стратегическое соответствие возможностей, целей и ресурсов.
3. Охарактеризуйте школы стратегического менеджмента: дизайна, планирования, позиционирования, конфигурации.
4. Назовите и охарактеризуйте этапы развития корпоративного управления.
5. Перечислите особенности стратегического менеджмента.
6. Проведите сравнение оперативного и стратегического управления.
7. Охарактеризуйте задачи стратегического менеджмента (по А. Томпсону и А. Стрикленду).
8. Охарактеризуйте виды стратегического управления по И. Ансоффу.
9. Опишите шкалу оценки нестабильности среды. В чем смысл управления по слабым сигналам.
10. Что такое видение и миссия фирмы? Каковы направления действия

миссии? Из каких этапов состоит процесс создания миссии?

11. Перечислите возможные стратегические цели фирмы. Какие есть основные заинтересованные группы? Приведите классификацию стратегических целей.

12. Объясните понятие стратегии организации по: О. Виханскому, И. Ансоффу, А. Томпсону и А. Дж. Стрикленду, Г. Минцбергу.

13. В чем заключается сущность стратегического планирования?

14. Объясните различия между стратегическим планированием и стратегическим менеджментом.

15. Дайте определение сущности стратегического планирования.

16. Приведите классификацию форм стратегического планирования, дайте их характеристику.

17. Что такое стратегия фирмы? Приведите характеристики стратегий.

18. Приведите классификацию стратегий.

19. Какие бывают базовые стратегии? Дайте их характеристику.

20. Какие бывают стратегии достижения конкурентных преимуществ? Дайте их характеристику.

21. Какие бывают стратегии поведения в конкурентной среде. Дайте их характеристику.

22. Какие бывают Отраслевые стратегии. Дайте их характеристику.

23. Какие бывают Портфельные стратегии. Дайте их характеристику.

24. Какие бывают Функциональные стратегии. Дайте их характеристику.

25. Какие инструменты разработки портфельных стратегий вы знаете? Опишите их.

Задания 2 типа

1. Приведите и объясните пример стратегии диверсифицированного роста крупной промышленной компании: горизонтальная диверсификация.

2. Приведите и объясните пример стратегии диверсифицированного роста крупной промышленной компании: конгломератная диверсификация.

3. Приведите и объясните пример стратегии диверсифицированного роста крупной промышленной компании: концентрическая (центрированная) диверсификация.

4. Приведите пример реализации стратегии минимизации издержек для крупной промышленной компании. Обоснуйте условия, в которых такая стратегия окажется максимально выгодной для компании.

5. Приведите пример реализации стратегии минимизации издержек для сервисной компании. Обоснуйте условия, в которых такая стратегия окажется максимально выгодной для компании.

6. Выберите в качестве примера одну из отраслей экономики. Перечислите и приведите примеры доминирующих в этой отрасли экономических характеристик (семь позиций).

7. Выберите в качестве примера одну из отраслей экономики. Перечислите и приведите примеры основных движущих сил, вызывающих наиболее заметные изменения в отрасли за последние годы (не менее шести

позиций).

8. Приведите пример реализации инновационной стратегии для крупной российской компании. Обоснуйте условия, в которых такая стратегия окажется максимально выгодной для компании.

9. Приведите пример реализации стратегии синергизма для крупной российской компании. Обоснуйте условия, в которых такая стратегия окажется максимально выгодной для компании.

10. Приведите пример реализации стратегии дифференциации для крупной российской компании. Обоснуйте условия, в которых такая стратегия окажется максимально выгодной для компании.

11. Приведите пример реализации стратегии фокусирования для крупной российской компании. Обоснуйте условия, в которых такая стратегия окажется максимально выгодной для компании.

12. Приведите пример реализации стратегии оперативного реагирования для крупной российской компании. Обоснуйте условия, в которых такая стратегия окажется максимально выгодной для компании.

13. Обоснуйте ключевые факторы успеха компаний (не менее трех) в категории «технологические ноу-хау». Компании: 1) ресторан быстрого обслуживания; 2) автомобильный завод; 3) сеть продуктовых магазинов.

14. Обоснуйте ключевые факторы успеха компаний (не менее трех) в категории «процессы производства и сбыта». Компании: 1) ресторан быстрого обслуживания; 2) автомобильный завод; 3) сеть продуктовых магазинов.

15. Обоснуйте ключевые факторы успеха компаний (не менее трех) в категории «внешние контакты и связи». Компании: 1) ресторан быстрого обслуживания; 2) автомобильный завод; 3) сеть продуктовых магазинов.

16. Приведите пример анализа «срезов» внутренней среды компании по категориям: кадровый, организационный. Сделайте вывод о конкурентоспособности данной компании и перспективах ее развития.

17. Приведите пример анализа «срезов» внутренней среды компании по категориям: производственный, маркетинговый. Сделайте вывод о конкурентоспособности данной компании и перспективах ее развития.

18. Приведите пример анализа «срезов» внутренней среды компании по категориям: финансовый, культурный. Сделайте вывод о конкурентоспособности данной компании и перспективах ее развития.

19. Приведите пример стратегического решения. Укажите особенности его реализации по сравнению с реализацией оперативного решения.

20. Опишите индикаторы эффективности стратегической деятельности фирмы. Объясните роль и значение каждого из них.

21. Охарактеризуйте последовательность проведения комплексного стратегического анализа. Кратко объясните роль и значение каждого этапа.

22. Объясните сходства и различия взглядов на стратегию по: О. Виханскому, И. Ансоффу и А. Томпсону и А. Дж. Стрикленду.

23. Приведите пример организации и семи анализируемых элементов ее внутренней среды по модели 7S Т. Питерса и Р. Уотермена.

24. Охарактеризуйте типовую структуру и показатели стратегического

плана.

25. Охарактеризуйте основные особенности основных функций управления предприятием в процессе реализации стратегии.

Задания 3 типа

Задание 1 (типовое)*. Ресторан европейской кухни «Иллюзия» был открыт четыре месяца назад недалеко от городского парка отдыха. Количество посадочных мест — 35, средний чек — 1000 руб., персонал — 10 чел. Дизайн интерьера — строгий классический. В непосредственной близости расположены: один ресторан подобного типа (существует около пяти лет) и три ресторана быстрого обслуживания известных брендов.

Проведите частичный SWOT-анализ предприятия: 1) запишите (предположив недостающие) факторы по всем четырем категориям; 2) постройте матрицу оценки возможностей предприятия.

* В кейсе может быть изменена структура и количественные значения показателей.

Задание 2 (типовое)*. Приведите пример анализа микроокружения крупной промышленной отечественной компании по категориям: поставщики, покупатели, непосредственные конкуренты, рынок рабочей силы, финансовый рынок. Сделайте вывод о конкурентоспособности данной компании и перспективах ее развития.

* В качестве примера предлагаются различные виды организаций.

Задание 3 (типовое)*. Выберите в качестве примера крупную промышленную отечественную компанию. Приведите перечень ее основных характеристик. Сформулируйте видение и миссию для данной компании. Объясните основные направления предложенной миссии.

* В качестве примера предлагаются различные виды организаций.

Задание 4 (типовое). Компания «Дельта» производит оборудование (процессоры, датчики, системы освещения и кондиционирования) и установку бытовых систем «Умный дом». Компания работает на рынке Москвы и Московской области около пяти лет. Заказчики: частные домовладельцы (около 75%) и строительные компании (около 25%). Конкуренты — отечественные и западные компании, специализирующиеся на производстве охранных систем.

Распределите весовые значения ключевых факторов успеха и проведите расчет взвешенной оценки стратегической силы компании относительно конкурентов при заданных значениях экспертных оценок (по 10-ти балльной шкале). Сделайте выводы о конкурентной позиции компании.

Ключевые факторы успеха	Вес	«Импульс»	Конкурент А	Конкурент В
Качество продукта		8 ()	8 ()	6 ()

Репутация (имидж)		4 ()	9 ()	5 ()
Технологии		7 ()	4 ()	5 ()
Производственные мощности		3 ()	10 ()	5 ()
Маркетинг		2 ()	8 ()	10 ()
Стоимостная позиция		6 ()	4 ()	10 ()
Взвешенный рейтинг силы				

Задание 5 (типовое)*. Компания ПАО «Позитрон» производит широкий спектр промышленного и бытового электрооборудования. Покупатели — строительные фирмы, производственные предприятия, магазины хозяйственных товаров Центрального Черноземного района РФ (Воронежская, Липецкая, Тамбовская и др. области). ПАО «Позитрон» работает на этом рынке около десяти лет. Доля продукции ЗАО «Позитрон» на рынке составляет 10,5%. Конкуренты — известные федеральные производители: «Альянс» (21,5%), «Викинг» (12%), «Гамма» (9,3%). Основным конкурентным преимуществом компании «Позитрон» ее менеджмент называет высокий уровень квалификации и лояльности персонала, хорошую репутацию компании, прочные партнерские отношения с крупными кредитными организациями региона.

Обоснуйте основные параметры анализа конкурентных сил, действующих на фирму (на основе модели пяти сил М. Портера).

* В кейсе может быть изменена структура и количественные значения показателей.

Задание 6 (типовое)*. Прочитайте кейс. Выполните приведенные ниже задания.

Компания ООО «Электросистемы» (г. Воронеж) производит широкий спектр промышленного (60%) и бытового (40%) электрооборудования. Покупатели: строительные фирмы (10%), производственные предприятия (55%), магазины хозяйственных товаров (35%) Центрально-черноземного района РФ (Воронежская, Липецкая, Тамбовская и др. области). ООО «Электросистемы» существует с 1995 г. Доля продукции компании на рынке электрооборудования в данном регионе в 2014 г. составила 10,5% (в стоимостном выражении). Продукция ООО «Электросистемы» отличается широким ассортиментом и строгим соблюдением стандартов на изделия.

Основным конкурентным преимуществом компании «Электросистемы» ее менеджмент считает высокий уровень квалификации и лояльности персонала, хорошую репутацию компании на рынке, прочные партнерские отношения с поставщиками материалов и крупными кредитными организациями региона. Конкуренты: зарубежные предприятия: «Siemens», «Philips» и др. (21,5%). Особенностью зарубежных компаний является хорошая узнаваемость бренда и традиционно высокое качество продукции. Российские федеральные производители: «Альянс» (17,5%), «Викинг» (11,7%), «Гамма» (6,3%). Остальное: средние и малые региональные предприятия.

Отличительной особенностью продукции компаний «Альянс» и «Викинг» является преобладание в ассортименте (до 63%) специализированных электротехнических агрегатов узкого применения: авиационная техника, судостроение, связь, атомная энергетика и др. Недорогие и качественные бытовое электрооборудование компании «Гамма» пользуется заслуженным спросом у покупателей г. Воронеж и всего региона. Остальные компании производят широкий ассортимент стандартной продукции по ценам ниже, чем у компании «Электросистемы».

Задания:

- сформулируйте видение компании, при необходимости дополнив его стратегемой;
 - опишите философию текущего этапа развития компании;
 - предложите варианты стратегических целей компании;
 - прокомментируйте свои предложения.
- * В кейсе может быть изменена структура и количественные значения показателей.

Задание 7 (типовое)*. Выберите в качестве примера крупное немонопольное отечественное промышленное предприятие. Приведите краткое, но достаточное для решения последующих задач описание ее предназначения, организационно-правовой формы, целей и задач, текущего экономического состояния, особенностей деятельности и др.

Приведите примеры факторов внешней среды, по три фактора в каждой из PEST-областей. Укажите силу их влияния на деятельность предприятия и вероятность изменения.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Физическая культура и спорт»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Физическая культура и спорт» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни. Уметь использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. Владеть средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, входит в состав базовой части Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Цели и задачи дисциплины:

Целью физического воспитания обучающихся является формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- понимание социальной значимости физической культуры и её роли в развитии личности и подготовке к профессиональной деятельности;
- знание научно-биологических, педагогических и практических основ физической культуры и здорового образа жизни;
- формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое совершенствование и самовоспитание привычки к регулярным занятиям физическими упражнениями и спортом;
- овладение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре и спорте.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности	Методы сохранения и укрепления физического здоровья в условиях полноценной социальной профессиональной деятельности; социально-гуманитарную роль физической культуры и спорта в развитии личности; роль физической культуры и принципы здорового образа жизни; влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек; способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности; правила и способы	-	-	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

Результаты освоения ООП	Код компе-	Код и наименование	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной
			планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности.			
		УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности	-	Организовывать режим времени, приводящий к здоровому образу жизни; использовать средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа; выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры.	-	
		УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	-	-	Спортивной деятельности и физического самосовершенствования и самовоспитания; способностью к организации своей жизни в соответствии с социально-значимыми представлениями о здоровом образе жизни; методикой самостоятельных занятий самоконтроля	

Результаты освоения ООП	Код компе-	Код и наименование	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной
					за состоянием своего организма; методикой организации и проведения индивидуального, коллективного (семейного) отдыха и при участии в массовых спортивных соревнованиях .	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)								Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической	
Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студента.	1	2							8	Реферат /10 Тест/20
Тема 2. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания.	1								8	
Тема 3. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.	1								8	Реферат /10
Тема 4. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений.	1								8	
Тема 5. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.	1								8	Реферат /10
Тема 6. Профессионально-прикладная физическая подготовка.	1								8	
Тема 7. Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавра.	1								7	Реферат /10
Тема 8. Профилактика профессиональных заболеваний и травматизма средствами физической культуры и спорта.	1								7	

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Всего:	8	2								62	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студента.

Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. Современное состояние физической культуры и спорта. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Физическая культура личности. Основные положения и организация физического воспитания в высшем учебном заведении.

Тема 2. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания.

Методические принципы физического воспитания. Методы физического воспитания. Основы обучения движениям. Основы совершенствования физических качеств. Формирование психических качеств в процессе физического воспитания.

Общая физическая подготовка. Цели, задачи ОФП. Специальная физическая подготовка. Спортивная подготовка, цели задачи. Формы занятий физическими упражнениями. Учебно-тренировочные занятия как основная форма обучения физическим упражнениям. Структура и направленность учебно-тренировочного занятия.

Тема 3. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.

Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели задачи. Спортивная классификация. Студенческий спорт. Особенности организации и планирования спортивной подготовки в вузе. Спортивные соревнования как средство и метод общей, профессионально-прикладной, спортивной подготовки студентов. Система студенческих спортивных соревнований. Общественные студенческие спортивные организации. Олимпийские игры и Универсиады. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

Тема 4. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений.

Характеристика особенностей воздействия данного вида спорта (системы физических упражнений) на физическое развитие и подготовленность, психические качества и свойства личности. Перспективное, текущее и оперативное планирование подготовки. Специальные зачетные требования и нормативы по годам (семестрам) обучения по избранному виду спорта или системе физических упражнений.

Тема 5. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.

Диагностика и самодиагностика состояния организма при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Самоконтроль, его основные методы, показатели и дневник самоконтроля.

Использование методов стандартов, антропометрических индексов, номограмм функциональных проб, упражнений-тестов для оценки физического развития, телосложения, функционального состояния организма, физической подготовленности.

Тема 6. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

Личная и социально-экономическая необходимость специальной психофизической подготовки человека к труду.

Основные факторы, определяющие ППФП будущего специалиста.

Тема 7. Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавра.

Производственная физическая культура. Влияние индивидуальных особенностей, географо-климатических условий и других факторов на содержание физической культуры работающих специалистов.

Тема 8. Профилактика профессиональных заболеваний и травматизма средствами физической культуры и спорта.

Профессиональные факторы, оказывающие негативное воздействие на состояние здоровья специалиста избранного профиля.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научных

выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления

(конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

**Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках
изучения дисциплины**

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Формы контроля
<i>Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студента.</i>	Деятельностная сущность физической культуры в различных сферах жизни. Ценности физической культуры. Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования и целостного развития личности. Ценностные ориентации и отношение студентов к физической культуре и спорту.	Работа в электронной библиотеке Подготовка к тесту, написание реферата	Литература к теме 1	Тест, реферат
<i>Тема 2. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания.</i>	Структура подготовленности спортсмена: техническая, физическая, тактическая, психическая подготовка. Зоны и интенсивность физических нагрузок. Значение мышечной релаксации Возможность и условия коррекции физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта в студенческом возрасте		Литература к теме 2	
<i>Тема 3. Спорт.</i>	Современные	Работа в	Литература к	Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Формы контроля
<i>Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.</i>	популярные системы физических упражнений. Мотивация и обоснование индивидуального выбора студентом вида спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий.	электронной библиотеке написание реферата	теме 3	
<i>Тема 4. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений.</i>	Модельные характеристики спортсмена высокого класса. Определение цели и задач спортивной подготовки (или занятий системой физических упражнений) в условиях вуза. Возможные формы организации тренировки в вузе. Основные пути достижения необходимой структуры подготовленности занимающихся. Контроль за эффективностью тренировочных занятий. Специальные зачетные требования и нормативы по годам (семестрам) обучения по избранному виду спорта или системе физических упражнений. Календарь студенческих соревнований. Спортивная классификация и правила спортивных соревнований в избранном виде	Работа в электронной библиотеке написание реферата	Литература к теме 4	Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Формы контроля
	спорта.			
<i>Тема 5. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.</i>	Врачебный контроль, его содержание. Педагогический контроль, его содержание. Коррекция содержания и методики занятий физическими упражнениями и спортом по результатам показателей контроля.	Работа в электронной библиотеке написание реферата	Литература к теме 5	Реферат
<i>Тема 6. Профессионально- прикладная физическая подготовка.</i>	Профессионально- прикладная физическая подготовка (ППФП) – целенаправленное использование средств физической культуры для подготовки человека к конкретной трудовой деятельности. Определение понятия ППФП, ее цели, задачи, средства. Место ППФП в системе физического воспитания студентов. Факторы, определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП. Организация, формы и средства ППФП студентов в вузе. Контроль за эффективностью профессионально- прикладной физической подготовленности студентов.	Работа в электронной библиотеке написание реферата	Литература к теме 6	Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Формы контроля
<i>Тема 7. Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавра.</i>	Производственная гимнастика. Особенности выбора форм, методов и средств физической культуры и спорта в рабочее и свободное время специалистов. Дополнительные средства повышения общей и профессиональной работоспособности. Роль будущих специалистов по внедрению физической культуры в производственном коллективе.	Работа в электронной библиотеке написание реферата	Литература к теме 7	Реферат
<i>Тема 8. Профилактика профессиональных заболеваний и травматизма средствами физической культуры и спорта.</i>	Физическая культура и спорт, как средство профилактики и борьбы с профессиональными заболеваниями. Средства и методы профилактики травматизма на производстве.	Работа в электронной библиотеке написание реферата	Литература к теме 8	Реферат

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Быченков С.В. Физическая культура : учебник / Быченков С.В., Везеницын О.В.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 271 с. — ISBN 978-5-4497-4249-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142107.html>

Дополнительная литература:

1. Виноградова Е.Ю. Теория и методика оздоровительной физической культуры : учебно-методическое пособие для подготовки к практическим занятиям и лабораторным работам / Виноградова Е.Ю., Безруков Е.Д.. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 174 с. — ISBN 978-5-7964-1928-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90938.html>
2. Витун В.Г. Повышение адаптационных возможностей студентов средствами физической культуры : учебное пособие / Витун В.Г., Витун Е.В.. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 103 с. — ISBN 978-5-7410-1191-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/54139.html>
3. Развитие двигательных качеств у студентов на занятиях по физической культуре : учебное пособие / В. А. Гриднев, Е. В. Щигорева, Е. В. Голякова [и др.]. — Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2020. — 79 с. — ISBN 978-5-8265-2196-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115740.html>
4. Физиологические технологии повышения работоспособности в физической культуре и спорте : учебное пособие / . — Омск : Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2014. — 110 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/64984.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Портал Министерства спорта РФ	https://www.minsport.gov.ru/
2.	Портал Департамента физической культуры и спорта г. Москвы	www.mos.sport.ru/
3.	Портал здорового образа жизни	http://www.rusmedserver.ru/
4.	Федеральная целевая программа "Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016–2020 годы"	http://www.minsport.gov.ru/activities/federal-programs/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета..

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее. При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации

<http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тестовые задания	20– верные ответы составляют более 90% от общего количества; 10 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 9-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Реферат	10-8 – грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемой проблемы, логичность и обоснованность выводов; 7-6 – грамотное использование терминологии, частично верные суждения в рамках рассматриваемой темы, выводы недостаточно обоснованы; 5 –0 грамотное использование терминологии, способность видения существующей проблемы, необоснованность выводов, неполнота аргументации собственной точки зрения.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы рефератов

1. Основные требования к физической подготовленности в современных условиях.
2. Утренняя физическая зарядка (цель, задачи, продолжительность и возможные варианты).
3. Особенности физических упражнений в процессе учебной деятельности.
4. Самостоятельная физическая тренировка (цель, задачи и содержание).
5. Сила как физическое качество и методы ее развития
6. Выносливость как физическое качество и методы ее развития

7. Быстрота и методы ее развития
8. Ловкость (гибкость, координация) и методы ее развития
9. Самоконтроль в процессе выполнения физических упражнений.
10. Меры по предупреждению травматизма при выполнении физических упражнений.

Примерные тестовые задания

1. Одним из основных средств физического воспитания является:
 - а) физическая нагрузка;
 - б) физические упражнения;
 - в) физическая тренировка
 - г) урок физической культуры.
2. Под общей физической подготовкой (ОФП) понимают тренировочный процесс, направленный:
 - а) на формирование правильной осанки;
 - б) на гармоническое развитие человека;
 - в) на всестороннее развитие физических качеств;
 - г) на достижение высоких спортивных результатов.
3. К показателям физической подготовленности относятся:
 - а) сила, быстрота, выносливость;
 - б) рост, вес, окружность грудной клетки;
 - в) артериальное давление, пульс;
 - г) частота сердечных сокращений, частота дыхания.
4. Индивидуальное развитие организма человека в течение всей его жизни называется:
 - а) генезис;
 - б) гистогенез;
 - в) онтогенез;
 - г) филогенез.
5. К показателям физического развития относятся:
 - а) сила и гибкость;
 - б) быстрота и выносливость;
 - в) рост и вес;
 - г) ловкость и прыгучесть.
6. Гиподинамия – это следствие:
 - а) понижения двигательной активности человека;
 - б) повышения двигательной активности человека;
 - в) нехватки витаминов в организме;
 - г) чрезмерного питания.
7. Недостаток витаминов в организме человека называется:
 - а) авитаминоз;
 - б) гиповитаминоз;
 - в) гипервитаминоз;
 - г) бактериоз.

8. Пульс у взрослого нетренированного человека в состоянии покоя составляет:

- а) 60–90 уд./мин.;
- б) 90–150 уд./мин.;
- в) 150–170 уд./мин.;
- г) 170–200 уд./мин.

9. Динамометр служит для измерения показателей:

- а) роста;
- б) жизненной емкости легких;
- в) силы воли;
- г) силы кисти.

10. Упражнения, где сочетаются быстрота и сила, называются:

- а) общеразвивающими;
- б) собственно-силовыми;
- в) скоростно-силовыми;
- г) групповыми.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в первом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задачи решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения задач правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задача решена частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задачи не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества.
2. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
3. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов.
4. Цели и задачи физической культуры студентов.
5. Организационно-правовые и программно-нормативные основы физической культуры в вузе.
6. Организм человека как единая саморазвивающаяся и саморегулирующая биологическая система.
7. Воздействие природных и социально-экономических факторов на организм и жизнедеятельность человека.
8. Средства физической культуры и спорта в управлении совершенствованием функциональных возможностей организма в целях обеспечения умственной и физической деятельности.
9. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных систем организма под воздействием направленной физической направленности физической тренировки.
10. Двигательная функция и повышение устойчивости организма человека к различным условиям внешней среды.
11. Здоровье человека как ценность и факторы, его определяющие.
12. Здоровый образ жизни и его составляющие. Личное отношение к здоровью как условие формирования здорового образа жизни.
13. Влияние вредных привычек на здоровье человека, использование биоуправления как способа отказа от них.
14. Основные требования к организации здорового образа жизни.
15. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни.
16. Методы систематического наблюдения за состоянием здоровья, за физическим развитием, физической подготовкой и реакциями организма на физическую нагрузку в процессе занятий физической культурой.
17. Общая физическая подготовка. Цели, задачи ОФП.
18. Специальная физическая подготовка. Спортивная подготовка.
19. Структура подготовленности спортсмена: техническая, физическая, тактическая, психическая подготовка.
20. Интенсивность физических нагрузок. Зоны интенсивности нагрузок по частоте сердечных сокращений.
21. Понятие о функциональном состоянии организма студентов, методы его исследования и оценка.
22. Исследование функционального состояния сердечно - сосудистой системы в покое и оценка реакции на физическую нагрузку.

23. Исследование функционального состояния системы внешнего дыхания.

24. Исследование функционального состояния нервной системы и нервно-мышечного аппарата.

25. Исследование функционального состояния опорно-двигательного аппарата.

Задания 2-го типа

1. Оптимальное количество активных занятий физическими упражнениями для студентов в недельном цикле должно составлять:

- а) 2-4 часа
- б) 4-7 часов
- в) 7-10 часов

2. Задачами комплекса УГГ являются:

а) вывести на более высокий уровень физическую подготовленность человека

б) полноценно включить организма в предстоящую работу

в) развить и совершенствовать выносливость

3. Упражнения, которые не следует включать в комплекс утренней гимнастики. Поясните свой ответ:

- а) общеразвивающие
- б) на гибкость
- в) со значительным отягощением

4. Укажите вид упражнений, которые не входят в структуру комплекса утренней гимнастики. Поясните свой ответ:

- а) для мышц верхних и нижних конечностей
- б) бег на месте
- в) прыжки в длину с разбега

5. Знания по составлению комплекса утренней гимнастики помогают составить:

- а) программу развития физических качеств 34
- б) комплекс производственной гимнастики
- в) план спортивных мероприятий

6. Тренеров в Древней Греции называли. Поясните свой ответ:

- а) мастерами
- б) олимпиониками
- в) гимнастами

7. В соответствии с Олимпийской хартией на Олимпийских играх страну представляет:

- а) правительство страны
- б) национальный олимпийский комитет
- в) национальный олимпийский комитет

8. основополагающие принципы современного олимпизма изложены

в:

- а) олимпийской клятве
- б) положении об олимпийской солидарности
- в) Олимпийской хартии

9. Пять олимпийских колец символизируют:

- а) пять принципов олимпийского движения
- б) основные цвета флагов стран-участниц Игр Олимпиады
- в) союз континентов и встречу спортсменов на Олимпийских играх

10. Почему античные Олимпийские игры называли праздниками мира:

- а) они отличались миролюбивым характером соревнований
- б) в них принимали участие атлеты со всего мира
- в) в период проведения игр прекращались войны

11. Формы занятий по физической культуре в вузе (перечислить, цель, задачи, средства и методы).

12. Дозирование нагрузки в самостоятельной физической тренировке (уровни физической нагрузки, объем и интенсивность нагрузки, уровни физической работоспособности, дозирование нагрузки по ЧСС).

13. Контроль физического состояния в самостоятельных занятиях (виды контроля, показатели самоконтроля, тесты для определения физической работоспособности и физического состояния).

14. Тесты определения уровня функциональной дееспособности организма и их характеристика

15. Самостоятельная физическая тренировка (цель, задачи, содержание, принципы организации).

16. Формы и содержание самостоятельных занятий (основные направления, основные формы и их характеристика).

17. Диагностика и самодиагностика состояния организма при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Виды диагностики.

18. Врачебный контроль как условие допуска к занятиям физической культурой и спортом, его содержание и периодичность.

19. Субъективные и объективные показатели самоконтроля.

20. Определение нагрузки по показателям пульса, жизненной емкости легких и частоте дыхания.

21. Оценка функциональной подготовленности организма. Функциональные пробы.

22. Возрастные особенности содержания занятий физической культурой.

21. Взаимосвязь между интенсивностью занятий и ЧСС.

22. Признаки чрезмерной нагрузки.

23. Профилактика профессиональных заболеваний и травматизма средствами физической культуры.

24. Микропауза активного отдыха. Приведите примеры.

25. Утренняя гигиеническая гимнастика. Приведите примеры.

Задания 3-го типа

1. Измерить свой пульс покоя с перечислением всех этапов.
2. Продемонстрировать функциональную пробу «20 приседаний за 30 секунд» либо пробу Руфье.
3. Мониторинг: продемонстрировать на коллеге первый этап измерений (артериальное давление и пульс).
4. Мониторинг: продемонстрировать на коллеге второй этап измерений (спирометрия — жизненная емкость легких).
5. Рассчитать индекс массы тела по своим показателям роста/ веса.
6. Рассчитать индекс Скибинского для оценки кардиореспираторной системы (по своим измеренным показателям).
7. Вычислить свой адаптационный потенциал по формуле, предложенной Р. М. Баевским (по своим измеренным показателям).
8. Составить типовую страницу дневника самоконтроля.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Мотивация труда персонала»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН.....	6
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	15
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	17

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Мотивация труда персонала» составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Объектом изучения выступает система мотивации «Мотивация труда персонала трудовой деятельности» ориентировано на получение обучающимися знаний об основных методах и инструментах мотивации персонала, а также особенностях их применения в современных компаниях при разработке и внедрении системы мотивации персонала.

Дисциплина «Мотивация труда персонала» – один из основополагающих предметов в программе подготовки специалистов, поскольку побуждение работников к высокопроизводительному и качественному труду в соответствии со стратегическими целями и оперативными планами организации – ведущая функция менеджера любого уровня управления.

При изучении курса предусматривается рассмотрение актуальных зарубежных и отечественных теоретических концепций мотивации персонала, особенностей их методического и инструментального оснащения; постоянное соотнесение теоретических концепций мотивации с практикой организации мотивации персонала в современных компаниях; сравнительное использование опыта зарубежных компаний, советских предприятий и современного российского бизнеса.

Знания и компетенции по основным аспектам организации и практической реализации системы мотивации персонала, которые приобретают обучающиеся по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности», могут использоваться будущими HR-специалистами любого уровня.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся знаний соответствующего направления теории HR-менеджмента и приобретение практических навыков в области мотивации и стимулирования труда работников различных профессий и видов деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с основным понятийным аппаратом дисциплины «Мотивация труда персонала»;
- изучение основных теоретических концепций и подходов к изучению трудовой мотивации персонала;
- изучение принципов организации и структуры системы управления мотивацией персонала в организации;
- ознакомление с отраслевой и дополнительной отечественной спецификой мотивационной политики в современных компаниях;
- изучение различных форм оплаты труда;
- выработать практические навыки по использованию, анализу, выбору и применению технологий мотивации в организации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование
следующих компетенций, предусмотренных образовательной
программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4	ПК-4.1. Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Теории мотивации. Виды, технологии и инструменты мотивации труда персонала. Современные подходы к мотивации и стимулированию труда. Критерии оценки эффективности системы мотивации труда персонала, применяемой в организации.	Применять теоретические аспекты мотивации в процессе организации системы мотивации труда персонала. Анализировать эффективность системы мотивации труда персонала в организации.	Разработки системы мотивации труда персонала и оценки ее эффективности.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа:</u>
		ПК-4.2. Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Технологии, методы и инструменты построения системы оплаты труда персонала.	Выбирать конкретную форму основной оплаты труда, наиболее соответствующую технологическим особенностям работы конкретного производственного коллектива	Выбора системы оплаты труда в зависимости от организационных условий в соответствии с целями организации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа:</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая	Из них в форме практической		
Тема 1. Мотивация труда как элемент и функции управления персоналом.	4		3	3						13	Практикум по решению задач /3; Практикум по решению задач /3; Ситуационный практикум /3; Практическое домашнее задание/3;
Тема 2. Теоретические основы мотивации персонала.	4		3							13	Практикум по решению задач /3; Практикум по решению задач /3; Ситуационный практикум /3; Практическое домашнее задание /3;
Тема 3. Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации.	4		3	3						13	Практикум по решению задач /3; Ситуационный практикум /3; Практикум по решению задач /3; Практическое домашнее задание /3;
Тема 4. Формирование мотивационной политики на предприятии. Стимулирование труда.	4		3	3				9		13	Практикум по решению задач /3; Дидактическая игра /3; Ситуационный практикум /3; Практическое домашнее задание /3;
Тема 5. Моральная мотивация труда. Демотивация персонала.	5		3	3						13	Практикум по решению задач /3; Ситуационный практикум /3; Практическое домашнее задание /3;
Тема 6. Анализ состояния и	5		3							14	Практикум по

<i>построение системы мотивации персонала в организации.</i>												решению задач /3; Ситуационный практикум /3; Практическое домашнее задание /3; Эссе/ 3;
Всего:		26		18	12				9		79	100 (70 ТКУ +30 ПА)
Контроль, час		36										Экзамен (30)
Объем дисциплины (в академических часах)		180										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)		5										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Мотивация труда как элемент и функции управления персоналом

Методологические особенности курса. Мотивация и стимулирование труда в структуре функции управления персоналом. Мотивация, ее связь с другими функциями управления персоналом. Закономерности и механизмы мотивации трудовой деятельности. Основные источники трудовой мотивации. Понятия мотив и стимул, мотивирование и стимулирование труда персонала.

Тема 2. Теоретические основы мотивации персонала

Базовые парадигмы и концепции трудовой мотивации. Логика развития мотивационных концепций. Мотивация труда в классической теории Ф.Тейлора и в теории человеческих отношений Э.Мэйо. Содержательные (структурные) концепции трудовой мотивации: Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория ERG К. Альдерфера. Двухфакторная модель Ф.Герцберга. Трехфакторная модель Д.Мак-Клелланда. Процессуальные теории трудовой мотивации: Теория ожиданий (В.Врум). Теория справедливости (С. Адамса и др.). Синтетическая модель Л.Портера-Э. Лоулера. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора. Индивидуальная и групповая мотивация. Теория постановки целей Э. Локка. Типологическая концепция трудовой мотивации (В.И.Герчиков). Основная парадигма: мотивация избегания и достижения, особенности трудового поведения работников.

Тема 3. Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации

Психологические закономерности мотивации. Структуру и методы формирования приверженности персонала своей организации. Виды лояльности персонала. Источники приверженности. Влияние темперамента, характера, возрастных и гендерных (половых) особенностей человека на эффективность трудовой деятельности.

Тема 4. Формирование мотивационной политики на предприятии. Стимулирование труда

Мотивационный механизм предприятия, технология его формирования. Методы управления мотивацией в компании. Стимулирование трудового поведения, как материальная оболочка мотивации. Требования менеджеров и работников к построению системы оплаты труда. Пирамида поощрений: элементы целостной системы оплаты труда. Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала. Психология восприятия зарплаты работниками. Премирование, система дополнительных выплат.

Тема 5. Моральная мотивация труда. Демотивация персонала

Моральная мотивация персонала: Необходимость моральной мотивации персонала и ее отечественная специфика. Типовые формы моральной мотивации персонала индивидуального и коллективного характера, рекомендуемые для российских компаний. Мотивирующая организация труда. Культура организации, как стимул. Демотивация и ее влияние на работу персонала. Профессиональный стресс, как одна из причин снижения эффективности труда. Процесс потери интереса к труду.

Тема 6. Анализ состояния и построение системы мотивации персонала в организации

Причины необходимости разработки или пересмотра существующей системы стимулирования персонала. Подходы к процессу разработки мотивационной системы. Цели и информационная база анализа использования персонала предприятия и заработной платы. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Анализ использования рабочего времени. Анализ производительности труда. Анализ эффективности использования персонала. Анализ использования заработной платы. Особенности разработки положения о мотивации персонала компании.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, ситуационные практикумы, дидактические игры, практикумы по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по работе во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету с оценкой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач.

Проведение практикумов по решению задач используется для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины. Задание выдается преподавателем в ходе занятия.

Подведение итогов выполнения практикума по решению задач и оглашение баллов, набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

Результаты выполнения практикума обучающиеся представляют преподавателю в произвольной письменной форме.

Методические указания для обучающихся по выполнению ситуационных практикумов.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по проведению дидактической игры.

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступать к участию в дидактической игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения дидактической игры, критериях

оценки действий участников игры;

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию;

По итогам проведения дидактической игры обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта

приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Домашние задания по всем темам курса готовятся письменно и представляются на проверку в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Методические указания для обучающихся по подготовке эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать проблему, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по проблеме?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и ее анализ.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Мотивация труда как элемент и функции управления персоналом.</i>	Мотивация, ее связь с другими функциями управления персоналом. Закономерности и механизмы мотивации трудовой деятельности. Основные источники трудовой мотивации.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания	Практикум по решению задач Практикум по решению задач Ситуационный практикум Практическое домашнее задание
<i>Тема 2. Теоретические основы мотивации персонала.</i>	Индивидуальная и групповая мотивация. Теория постановки целей Э. Локка. Основная парадигма: мотивация избегания и достижения, особенности трудового поведения работников.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания	Практикум по решению задач Практикум по решению задач Ситуационный практикум Практическое домашнее задание
<i>Тема 3. Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации.</i>	Влияние темперамента, характера, возрастных и гендерных (половых) особенностей человека на эффективность трудовой деятельности.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания	Практикум по решению задач Ситуационный практикум Практикум по решению задач; Практическое домашнее задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
Тема 4. <i>Формирование мотивационной политики на предприятии. Стимулирование труда.</i>	Стимулирование трудового поведения, как материальная оболочка мотивации. Требования менеджеров и работников к построению системы оплаты труда.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания	Практикум по решению задач Дидактическая игра Ситуационный практикум Практическое домашнее задание
Тема 5. <i>Моральная мотивация труда. Демотивация персонала.</i>	Мотивирующая организация труда. Культура организации, как стимул. Профессиональный стресс, как одна из причин снижения эффективности труда.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания	Практикум по решению задач Ситуационный практикум Практическое домашнее задание
Тема 6. <i>Анализ состояния и построение системы мотивации персонала в организации.</i>	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Анализ использования рабочего времени. Анализ эффективности использования персонала. Анализ использования заработной платы.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка эссе и решение практического домашнего задания	Практикум по решению задач Ситуационный практикум Практическое домашнее задание Эссе

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2017. – 680с. – (Университетская серия).

Дополнительная литература:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / Дейнека А.В.. — Москва : Дашков и К, 2023. — 288 с. — ISBN 978-5-394-05433-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144200.html>

2. Чиликина И.А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / Чиликина И.А.. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/83191.html>
3. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Захарова Т.И., Гаврилова С.В.. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — ISBN 978-5-374-00388-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/10791.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
4.	Тематический портал – подборка информации для менеджеров по персоналу	http://www.hrm.ru
5.	Тематический портал – новости в сфере управления персоналом	http://www.hr-ua.com
6.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
7.	Сайт журнала «Кадровое дело»	www.kdelo.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в

том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);

• ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

• Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ № п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практическое домашнее задание	«3» – решение верно и хорошо обосновано; «2» – решение в целом верное, но есть незначительные ошибки; «1» – в решении допущены грубые ошибки; «0» – задание не выполнено.
2.	Эссе	«3» – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, существенных замечаний по оформлению нет; «2» – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; «1» – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; «1» – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; «0» – эссе не сделано либо полностью не соответствует теме.
3.	Ситуационный практикум	«3» – ответы представлены и аргументированы по всем вопросам ситуационного практикума; «2» – ответы представлены и аргументированы не всем вопросам ситуационного практикума или часть решений не верные; «1» – ответы представлены не по всем вопросам практикума и не аргументированы; «0» – ситуационный практикум не выполнен
4.	Дидактическая игра	«3» – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии, провел предварительную подготовку к игре; «2» – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; «1» – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; «1» – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; «0» – в игре практически не участвовал.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые практикумы по решению задач

Задание: Заполните второй столбец таблицы, указав в нем стимулы, которые может представить компания для удовлетворения мотивов и потребностей своего работника.

Мотивы и потребности	Стимулы
Уверенность в будущем	1. стабильный заработок 2. гарантированность рабочего места при качественной работе 3. 4. 5.
Потребности в хороших отношениях с коллегами и начальством	1. 2. 3. 4. 5.
Статус; потребность в уважении; достижение успеха	1. повышение персонала; 2. 3. 4. 5.
Самостоятельность	1. 2. 3. 4. 5.
Самореализация и творчество	1. 2. 3. 4. 5.

Типовой ситуационный практикум

Ситуационный практикум «Мотивация персонала в компании «ГРАНТ».

Проанализируйте представленную ситуацию и ответьте на следующие вопросы:

1. Какие мотивационные требования нарушены?

2. Что следует предпринять, чтобы разрешить создавшийся конфликт?

3. Как можно предупредить появление подобных ситуаций в организации?

Компания Грант является лидером на рынке по созданию и продвижению новых компьютерных программ. Деятельность компании на протяжении 12-ти лет существования, была вполне успешной. Все ее сотрудники были в курсе этого факта и были более чем довольны своим местом работы. Каково же было их удивление, когда в один из рабочих дней им всем сообщили о том, что основатель компании продает бизнес и меняет сферу деятельности. Одновременно было объявлено, что существенных изменений в работе компании не произойдет, и сотрудникам испытывать перемены на себе не придется, – единственное, что их может ожидать, – увеличение дохода в самое ближайшее время. Эти известия, однако, были только началом ожидавших работников сюрпризов.

Новый собственник пришел в компанию со своей командой. Первое, что было сделано – полная замена руководящего персонала. Этому не помешало то, что абсолютно все менеджеры очень ценились на рынке, а особенности бизнеса компании знали, как никто другой. Новый владелец считал, что проще будет подстроить свою команду под нужды бизнеса, чем под себя команду чужую, пусть даже досконально знающую все тонкости ведения дел. Резкое снижение эффективности работы закладывалось в предварительные расчеты, и новый владелец был к этому готов.

Рассмотрев компенсационные схемы, принятые в компании, новый собственник нашел их неэффективными. По его мнению, фиксированная зарплата плюс квартальные премии при выполнении плана недостаточно мотивируют персонал на результативную работу.

А именно она, по его замыслу, наиболее всего была способна помочь справиться с трудностями при изменениях, затрагивающих сами основы компании.

Номинально обещание сотрудникам о повышении дохода было сдержано. Размер заработных плат был повышен в среднем в полтора раза. Но порядок их выплат был кардинально изменен: фиксированная часть зарплат составляла отныне не более трети от прежнего оклада. Декларируемая же более высокая ставка могла получиться только при выполнении двух десятков формальных количественных и качественных критериев.

На этом владелец решил, что основы новой системы управления заложены и благодаря каждодневной кропотливой работе его менеджеров она устоит и в течение нескольких месяцев заработает на полных оборотах. И на этой оптимистичной ноте он сфокусировал свое внимание на маркетинговой стратегии.

Время шло, но ожидаемых изменений не наблюдалось. Более того – руководители подразделений в своих докладах отмечали замкнутость сотрудников, а некоторые признавались, что чувствовали и просто молчаливое недовольство. Всем им было поручено разобраться с его причинами.

Анонимное анкетирование и доверительные разговоры с некоторыми разработчиками показали, что в целом коллектив новые компенсационные схемы не принял. И у сотрудников были для этого основания: многие критерии они считали пустой формальностью; не раз они упоминали, что сосредоточены на важных участках работы, которым приходится уделять почти все свое внимание, и на критерии у них уже не остается времени, а о некоторых они и вовсе забывают при своем напряженном графике. Порой это приводило к казусным ситуациям – не раз случалось, что ключевые, уникальные специалисты, выполнявшие важнейшую и наиболее ответственную часть работы, получали не только меньше своих менее опытных коллег, но и меньше, чем они сами в период “старых” схем. Причина недовольства, однако, крылась не только в количестве получаемых сотрудниками денег. Для профессионалов такого класса главным мотивирующим фактором было признание, отношения с коллегами и интерес к работе. Ни того, ни другого, ни третьего они, по их словам, не получали. Для сравнения они постоянно приводили в пример основателя компании и ту дружественную атмосферу, которая была в коллективе при нем. Доходило даже до того, что старые сотрудники возмущались тем, что их лояльность и вовлеченность в рабочий процесс хотели купить за деньги – и это они сочли унижительным.

Теперь приходилось спешно исправлять ошибки – обязывать менеджеров более внимательно относиться к сотрудникам, организовывать корпоративные мероприятия, вводить практику поздравлений сотрудников с личными праздниками – одним словом, формировать корпоративную культуру с нуля. Но, похоже, было, процесс зашел слишком далеко. Конфликтов и увольнений пока не наблюдалось – разработчики в основной своей массе все еще были привязаны к корпоративному бренду и к своим проектам, которые они не могли себе позволить бросить на середине. Но о каких-либо серьезных усилиях в работе с их стороны речи по-прежнему не шло. Все это было похоже на итальянскую забастовку: разработчики выполняли свои обязанности в рамках инструкций и в силу своего профессионализма продолжали делать это хорошо, но при этом не особо утруждали себя в плане соблюдения сроков и выполнения дополнительной работы. Все так же несерьезно относились некоторые из них к формальным критериям, несмотря даже на их прямое влияние, на зарплату.

Такая ситуация начала казаться владельцу настолько безвыходной, что он начал было подумывать и вовсе отказаться от бизнеса.

Типовая дидактическая игра

Тема: «Разработка системы мотивации персонала в современной торгово-производственной компании».

На основании предложенной ситуации в компании необходимо разработать систему мотивации персонала по предложенным категориям и аргументировано защитить ее «Руководству компании».

Этапы подготовки и проведения дидактической игры:

1. Обучающиеся разделяются на две подгруппы:

Руководство компании:

1. Руководитель компании
2. Финансовый директор
3. Коммерческий директор
4. Директор производства

Разработчики новой системы мотивации:

1. HR-директор
2. Начальник отдела «Льгот и компенсаций»
3. Специалист по рекрутингу
4. Психолог

Обучающиеся, не вошедшие в состав комиссии, являются помощниками и выполняют дополнительные функции в ходе подготовки и проведения игры.

2. Участники разрабатывают систему мотивации персонала компании.
3. Разработчики системы мотивации защищают и обоснуют ее руководству компании, потом группы меняются местами.

По окончании дидактической игры происходит подведение преподавателем итогов игры, оценка активности и индивидуальных результатов работы каждого из ее участников.

Типовое домашнее практическое задание

Определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа:

1. Чувство удовлетворенности каким-либо действием, чувство самоуважения и иные состояния, представляющие ценность для человека, приносимые самим человеком в результате определенных действий – это ...

- а) вознаграждение труда

- б) внутреннее вознаграждение
- в) внешнее вознаграждение

2. Штрафы, выговоры, другие формы наказаний ... методами мотивации

- а) являются
- б) не являются
- в) должны быть основными

3. Приверженность персонала организации включает в себя ...

- а) признательность
- б) идентификацию
- в) вовлеченность
- г) лояльность

4. Работоспособность, адаптивность, стрессоустойчивость и другие особенности конкретного сотрудника отражают ... человека.

- а) характер
- б) возраст
- в) темперамент

5. Личностное образование, определяющее все поведение человека, проявляющееся в системе устойчивых мотивов, определяется ... человека.

- а) активностью
- б) темпераментом
- в) направленностью

6. Лояльность является составной частью ...

- а) вовлеченности
- б) идентификации
- в) приверженности

7. С психологической точки зрения мотивацию можно представить как состояние личности, определяющее степень ... действий человека в конкретной ситуации.

- а) активности и направленности
- б) оперативности и эффективности
- в) правильности и корректности

8. Направленность на ... проявляется в открытости, множестве контактов, ориентации на коллективную деятельность, высокой степени эмпатии.

- а) себя
- б) общение и взаимодействие

в) дело и результат

9. У сотрудника организации есть желание прикладывать дополнительные личные усилия, вносить свой вклад как член организации для достижения ее целей. Такое отношение сотрудника к организации можно определить как состояние ...

- а) идентификации
- б) вовлеченности
- в) лояльности

10. Сотрудник И.И. Иванов с основания работает в компании ААА. Он пришел в компанию простым менеджером и вырос до руководителя отдела. Он горд тем, что работает в данной компании и для него очень важно, что компания признает его заслуги в развитии организации. Он получает удовольствие от того что делает, и он постоянно старается развиваться и расти вместе с организацией. Такое проявление направленности отражает направленность человека на ...

- а) максимизацию прибыли
- б) себя
- в) общение и взаимодействие
- г) дело и результат

Типовые темы эссе:

1. Моральная мотивация труда: инструменты и их практическое применение.
2. Факторы демотивации труда.
3. Демотивация труда и способы ее снижения.
4. Управление карьерой, как мотивирующий фактор.
5. Обучение персонала, как мотивирующий фактор.
6. Корпоративная культура организации как мотивирующий фактор.
7. Управление процессом профессионального выгорания молодых специалистов на предприятии.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена во втором семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Мотивация труда. Классификация мотивов. (Оцениваемые компетенции и их части).
2. Анализ трудовых ресурсов, как показатель эффективности мотивационной системы организации.
3. Построение мотивационной системы: особенности и закономерности.
4. Грейдинг, как один из подходов к организации мотивационной политики в компании.
5. Мотивирование и стимулирование работника. Виды, особенности, процесс.
6. Особенности развития мотивационной системы в России.
7. Исследование мотивационного профиля работников. Методы и эффективность.
8. Мотивирование и стимулирование работника. Виды, особенности, процесс.

9. Место мотивации труда в структуре управления персоналом организации.

10. Пирамида поощрений: элементы целостной системы оплаты труда.

11. Теория мотивации Д. МакГрегора. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

12. Теория мотивации А. Маслоу. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

13. Теория мотивации В. Врума. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

14. Теория мотивации С. Адамса. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

15. Теория мотивации Портера – Лоурера. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

16. Теория мотивации Д. МакКелланда. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

17. Теория мотивации Ф. Герцберга. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

18. Теория мотивации К. Альдерфера. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

19. Теория мотивации В.И. Герчакова. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

20. Теория мотивации Б.Ф. Скиннера. Основные положения и их практическая значимость для современных компаний.

21. Потребности. Виды потребностей. Уровни удовлетворения потребностей. (

22. Оплата труда, как фактор стимулирования трудовой деятельности.

23. Деловая карьера, как мотивирующий фактор. (

24. Особенности разработки положения о мотивации персонала компании.

Базовые типы трудовой мотивации: инструментальная, профессиональная, патриотическая, хозяйская, люмпенизированная.

Задания 2 типа

1. Влияние комплексной оценки труда персонала на формирование и реализацию мотивационной системы в организации.

2. Мотивация труда через организацию работы персонала. Принципы организации.

3. Моральная мотивация. Сущность, цели, инструменты.

4. Доплаты, надбавки и единовременные вознаграждения. Организация и ограничения данного процесса.

5. Основные уровни отношений между работником и работодателем. Факторы, влияющие на заработную плату.

6. Премирование персонала, особенности и подходы.

7. Взаимосвязь ценностей организации и персонала. Формирование приверженности организации.
8. Мотивация группы: особенности, закономерности, способы.
9. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала.
10. Компенсационный пакет, особенности формирования в современных компаниях.
11. Современные теории мотивации. Их особенности и противоречия.
12. Современные методы диагностики и механизм построения трудовой мотивации персонала организации.
13. Мотивация труда через организацию работы персонала. Принципы организации.
14. Особенности мотивация труда высококвалифицированного персонала, руководителей.
15. Построение мотивационной системы: особенности и закономерности.
16. Мотивация труда через обучение и развитие персонала. Принципы организации.
17. Процесс профессионального выгорания молодых специалистов и способы его минимизации.
18. Деловая карьера, как мотивирующий фактор. Принцип организации и ограничения.
19. Типовые формы моральной мотивации персонала индивидуального и коллективного характера, рекомендуемые для российских компаний.
20. Демотивация трудовой деятельности, причины и способы снижения.
21. Методы диагностики и механизм построения трудовой мотивации персонала организации.
22. Исследование мотивационного профиля работников. Методы и эффективность.
23. Анализ трудовых ресурсов, как показатели эффективности мотивационной системы организации.
24. Факторы, влияющие на заработную плату. Основные уровни отношений между работником и работодателем.
25. Современные подходы к формированию системы оплаты труда.

Задания 3 типа

Задание 1.

Заполните таблицу, представив в ней инструменты моральной мотивации, возможности и ограничения их использования в организации.

Инструменты моральной мотивации персонала.

Инструменты моральной мотивации	Возможности использования	Ограничения Использования
1. благодарность в приказе по организации, с вручением его копии сотруднику на общем собрании коллектива подразделения;		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

Задание 2.

Укажите в таблице основные методы управления мотивацией персонала.

Методы управления мотивацией персонала		
Организационно-административные	Экономические	Социально-психологические
1. Наблюдение за соблюдением правил внутреннего распорядка	1. Премирование	1. Моральное стимулирование
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.

Задание 3.

На основе изученного материала заполните таблицы:

Школа научного управления.

Способы повышения мотивации	Актуальность на сегодняшний день

Задание 4.

Основываясь на знаниях теорий мотивации А. Маслоу необходимо заполнить таблицу так, что бы по каждой позиции было не менее 2 стимулов, позволяющих удовлетворить актуальную потребность, при этом они не должны повторяться: возможность продвижения по службе, дружелюбный коллектив, стабильность организации, возможность реализовывать значимые свои способности, дополнительное профессиональное обучение, корпоративные мероприятия; своевременная выплата заработной платы, сложные и интересные трудовые задания, соблюдение ТК РФ, эргономичное рабочее места.

№	Потребности	Стимулы
1	Физиологические	
2.	Безопасности	
3.	Социальные	
4.	Признание (уважение)	
5.	Самовыражение	

Задание 5.

На основе анализа приведенного фрагмента монолога дайте характеристику кандидата по следующим критериям:

- 1) ориентация «стремление-избегание»;
- 2) ориентация «процесс-результат»;
- 3) ориентация «содержание-окружение».

Я работал в компании X в качестве руководителя отдела продаж. Я считаю, что работал успешно, так как отдел несколько лет подряд перевыполнял бизнес-план, мне удалось набрать и обучить новых людей, так что каждый из них в большинстве случаев достигал или превосходил по результативности поставленные цели. Однако это было интересно сначала, когда были реальные возможности влиять на структуру и результат работы. Потом сменился генеральный директор и началась рутина, так что мне сейчас не хотелось бы попасть в компанию, где инициатива наказуема и ты реально не можешь влиять на результат. Сначала я пытался убедить руководство, обосновать вариант структуры работы тем, что были положительные отзывы клиентов и результаты превосходили результативность предыдущих лет. Но так как в течение года это не дало никаких результатов, я решил найти место работы, где я смогу проявить себя и действительно влиять на принятие решений по формированию оргструктуры, набору и мотивации торговых представителей (кандидат претендует на руководящую должность в отделе продаж, находится в активном поиске работы).

Задание 6.

Определите и обоснуйте поведенческий тип сотрудника («одиночка», «менеджер», «командный игрок»).

1. На предыдущем месте работы я придумал новую систему взаимодействия с дистрибьюторами, которая позволила мне увеличить объем продаж на 45%. Кстати, потом эту систему применяли и другие сотрудники нашего отдела. А я получил значительный бонус и звание «Сотрудник года».

2. На предыдущем месте работы я придумал новую систему взаимодействия с дистрибьюторами для всего отдела. Мне удалось убедить всех, что это оптимально для нашего бизнеса, и внедрить систему для всех своих коллег в отделе. Объем продаж у нашего отдела вырос на 35%, а у меня — на 45%, поскольку я начал применять эту систему первым. Поэтому я стал «Сотрудником года», а все остальные получили отличные бонусы по итогам года.

3. На предыдущем месте работы сложилась не самая удачная система взаимодействия с дистрибьюторами. Многие, и я в том числе, считали, что ее нужно менять. Мы все думали над этим, но окончательная идея пришла в голову мне. Мы внедрили новую систему работы с дистрибьюторами, и объем продаж у нашего отдела вырос в среднем на 35% (у меня объем вырос на 45%, и я стал «Сотрудником года»).

Задание 7.

Заполните таблицу графы возможности и ограничения использования разных форм оплаты труда и обоснуйте свой ответ.

Форма оплаты	Основная характеристика	Возможности использования	Ограничения использования
Повременная	Заработная плата рассчитывается исходя из установленной тариф, ставки или оклада за фактически отработанное время		
Простая повременная	Часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов		
Повременно-премиальная	Условия коллективного договора (контракта, положения о премировании предприятия) устанавливают процентную надбавку (месячную или квартальную премию) к месячной или квартальной заработной плате		

Сдельно-прогрессивная	Выработка работника в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) расценкам, а вся выработка сверх исходной нормы – по повышенным сдельным расценкам		
Сдельно-премиальная	Заработная плата работника складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей труда		
Аккордная	Размер оплаты выполненных работ устанавливается не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ		

Задание 8.

Основываясь на знаниях теории мотивации Ф. Герцберга вам необходимо заполнить таблицу. так, что бы по каждой позиции было не менее 3 стимулов, позволяющих удовлетворить актуальную потребность работников, при этом они не должны повторяться.

№	Факторы	Рабочее место	Организация	Руководитель
1.	Гигиенические	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
2.	Мотиваторы	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Задание 9.

Основываясь на положениях теорий мотивации Д. Мак Клеllandаи используя представленные далее слова, вам необходимо заполнить таблицу «Предпочтение профессии людьми с определенной актуальной потребностью»:

Профессии: менеджер по продажам, политик, предприниматель, социальный работник, руководитель компании, администратор, спортсмен, врач, бригадир, ученый, педагог, бизнес – тренер.

Потребности	Профессии
В достижение	

В причастности	
Во власти	

Задание 10.

Прочитайте отрывки рассказов соискателей о работе и собеседованиях. Определите, какие ведущие мотивы они имеют, и какие стимулы мы можем использовать.

«Я не соискатель – работа у меня есть, и неплохая. Я менеджер PR-отдела в крупном издательском доме. То, чем я занимаюсь, мне очень нравится, зарплата устраивает, начальство ко мне относится хорошо, коллектив – просто замечательный. В общем, менять что-то в своей жизни я пока не планирую. Однако в один прекрасный день на мой мейл внезапно "свалилось" интересное послание. Одна из крупнейших страховых компаний предлагала мне рассмотреть возможность работы у них, в сфере связей с общественностью, и приглашала на собеседование.

Я задумалась. PR-менеджер по работе в Интернете – не совсем то, чем я занимаюсь, но попасть на собеседование в такую фирму – уже интересно! И потом чем я рискую?»

Задание 11.

Найди в тексте основные стимулы в работе для Глеба и перенеси их в таблицу, соотнеси с определенным мотивом.

«Мне ужасно надоела моя работа», - сказал Глеб. «Сначала, когда я пришел в компанию, казалось, что меня ждет интересная и творческая работа. Кстати, все так и было, пока я не стал начальником отдела. Теперь я потонул в море административной работы, отдавать команды подчиненным, что мне не доставляет удовольствия. Домой прихожу поздно, моя семья уже спит. С друзьями встречаться нет времени. Я согласен меньше получать, но иметь больше свободного времени и меньше ответственности. Может, кому и нравится командовать, но это видно не для меня».

Мотив	Стимулы
Познавательный мотив	
Мотивы общения, принадлежности и любви	
Свободы	
Безопасности	

Задание 12.

Проанализируйте приведенные ниже высказывания с точки зрения мотивации кандидатов, определите основной мотивационный тип на основе теории В.И. Герчикова.

1. На предпоследнем месте работы мне приходилось выполнять очень много рутинной работы, я должна была отказаться от разработки новых видов тренингов и довольствоваться проведением типовых программ. А вот последнее место давало очень много шансов проявить себя, создать что-то свое и опробовать это на практике. Сейчас я вынуждена заниматься поиском новой работы только потому, что компания закрывается.

2. Сейчас в большей степени я выполняю административно-управленческие функции, чем работаю непосредственно с клиентами и строю схемы дистрибуции, как это было на предыдущем месте работы и такое положение вещей меня устраивает. Так как, здесь у меня есть возможность проявить себя, внести что-то новое и добиться хороших, видимых результатов.

3. Моя работа всегда была связана с преподаванием. Мне интересно постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство посещая различные тренинги, мастер - классы. Мне доставляет удовольствие узнавать новое и применять его в практике.

4. Я знаю, что я хороший профессионал. И я хочу, чтобы это было достойно оценено моим руководством. И я знаю, что моя рыночная цена не соответствует тому, как меня оценивает работодатель. Именно поэтому я ищу новую работу.

Задание 13.

Укажите в таблице 1 основные факторы внешней и внутренней среды организации, которые будут оказывать влияние на мотивационную политику компании.

Внутренняя среда	Внешняя среда
Производство (объем,	факторы прямого воздействия:

структура, темп производства, номенклатура продукта, контроль качества и др.);	• поставщики; • • • • факторы косвенного влияния; • экономика страны; • • •

Задание 14.

Из перечисленных ниже характеристик поведения человека испытывающего состояния «Выгорания» необходимо выбрать личностные и мотивационные. И заполнить таблицу.

Поведенческие характеристики: Низкая эмоциональная чувствительность к неблагоприятным факторам; Тревожность; Нежелание идти на работу; Желание скорее окончить работу; Появление прогулов; Критическое отношение к окружающим и нескритичность в оценке самого себя; Значимость своей правоты; Снижение включенности в работу и дела других людей; Безразличие к своей карьере; Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом; Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи; Снижение потребности в достижении.

Проявления «выгорания» на уровнях:		
Межличностном	Личностном	Мотивационном
Психическому истощению. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценке других		
Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношения к людям.		
Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.		

Задание 15.

Заполните таблицу объяснив взаимосвязь мотивации с другими функциями управления персоналом.

Функции управления персоналом	Мотивация
Найм и отбор персонала	
Адаптация персонала	
Организация труда	
Оценка персонала	
Обучение и развитие	
Социально-психологическая поддержка персонала	

Задание 16.

Заполните второй столбец таблицы, указав в нем стимулы, которые может представить компания для удовлетворения мотивов и потребностей своего работника.

Мотивы и потребности	Стимулы
<i>Моральное стимулирование</i>	
Уверенность в будущем	6. стабильный заработок 7. гарантированность рабочего места при качественной работе 8. 9. 10.
Потребности в хороших отношениях с коллегами и начальством	6. 7. 8. 9. 10.
Статус; потребность в уважении; достижение успеха	6. повышение персонала; 7. 8. 9. 10.
Самостоятельность	6. 7. 8. 9. 10.
Самореализация и творчество	6. 7.

	8.
	9.

Задание 17.

Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив формы и технологии основной оплаты труда основных категорий работников крупной торговой компании:

№№ п.п.	Категория работников	Формы и технологии основной оплаты труда
1.	Топ менеджмент и руководители ключевых структурных подразделений	
2.	Директора магазинов	
3.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных подразделений (бухгалтерия, отдел кадров и др.)	
4.	Продавцы и администраторы	
5.	Обслуживающий персонала (уборщицы и др.)	

Задание 18.

Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив формы и технологии моральной мотивации основных категорий работников промышленного предприятия:

№№ п.п.	Категория работников	Формы и технологии моральной мотивации
1.	Топ менеджмент и руководители ключевых структурных подразделений	
2.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных подразделений (бухгалтерия, отдел кадров и др.)	
3.	Проектный отдел (инженеры, конструктора, специалисты и др.)	

4.	Производственный персонал (рабочие и др.)	

Задание 19.

Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив инструменты социальной поддержки основных категорий работников крупной торговой компании:

№№ п.п.	Категория работников	Инструменты социальной поддержки
1.	Топ менеджмент и руководители ключевых структурных подразделений	
2.	Директора магазинов	
3.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных подразделений (бухгалтерия, отдел кадров и др.)	
4.	Продавцы и администраторы	
5.	Обслуживающий персонала (уборщицы и др.)	

Задание 20.

Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив инструменты социальной поддержки основных категорий работников транспортной компании:

№№ п.п.	Категория работников	Инструменты социальной поддержки
1.	Топ менеджмент и руководители ключевых структурных подразделений	
2.	Механики	
3.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных подразделений	

4.	Водители	
5.	Обслуживающий персонала (уборщицы и др.)	

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Теория и практика рекрутинга»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Теория и практика рекрутинга» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Теория и практика рекрутинга» ориентировано на получение обучающимися знаний в области стратегии привлечения и найма персонала, основ разработки и внедрения требований к должностям, разработки и внедрения программ и процедур отбора и подбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме, а также владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области привлечения и подбора персонала и умение применять их на практике.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины является формирование у обучающихся:

знаний о текущем состоянии деятельности по подбору персонала и рекрутинговых услуг в России и за рубежом,

умений и навыков применения технологий и методов привлечения, оценки, подбора персонала для обеспечения организации человеческими ресурсами в соответствии с ее потребностями.

Задачи дисциплины:

- освоение знаний в области кадрового планирования, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала;

- освоение основ разработки и внедрения требований к должностям, а также программ и процедур отбора и подбора персонала и умение применять их на практике;

- овладение методами деловой оценки персонала при найме, а также навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области привлечения и подбора персонала и умение применять их на практике;

- освоение навыков планирования и организации процесса закрытия вакансий с учетом специфики работодателя и состояния рынка труда.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ,

СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций,
предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1	ПК-1.1. Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	методы разработки требований к должностям и определения критериев подбора и расстановки персонала; принципы разработки программ и процедур отбора и найма персонала; методы деловой оценки персонала при найме	разрабатывать требования к должностям и определять критерии подбора и расстановки персонала; разрабатывать и внедрять программы и процедуры отбора персонала; применять методы деловой оценки персонала	разработки требований к должностям, программ и процедур отбора персонала; навыками деловой оценки персонала при найме	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2	ПК-2.2. Проводит мероприятия по адаптации персонала	основы кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала; основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	применять методы кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала; разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала	сбора информации для кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала; разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
		ПК-2.3 получает, обобщает, интерпретирует и документирует результаты исследований финансового рынка и финансового состояния организации; систематизирует и защищает финансовую и юридическую	методы анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала	выбирать соответствующие методы анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала и применять их на практике	анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

		информацию; оценивает эффективность инвестиций				

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Теоретические основы современного рекрутинга.	2		3	3						10	Практикум по решению задач /3 Ситуационный практикум /3 Эссе /3
Тема 2. Технологии деятельности рекрутинговых компаний.	2		3	3						11	Ситуационный практикум /3 Практикум по решению задач /3
Тема 3. Формирование профиля должности на основе целей организации.	2									11	Эссе /3
Тема 4. Комплексная система отбора и подбора персонала	2		3	3						11	Ситуационный практикум /3 Практикум по решению задач /3 Эссе /3
Тема 5. Современные технологии и методы оценки персонала в рекрутинге.	2		3	3						11	Ситуационный практикум /3 Практикум по решению задач /3 Эссе /3
Тема 6. Нетрадиционные методы привлечения и оценки персонала	3		3	3						11	Ситуационный практикум /3 Практикум по решению задач /3 Эссе /3
Тема 7. Специфика подбора руководителей	3		4	4						11	Ситуационный практикум /3 Практикум по решению /3
Тема 8. Рекрутинг как сфера бизнеса. Продажи рекрутинговых услуг	3									11	Ситуационный практикум /3 Практикум по решению задач /3 Эссе /3

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Всего:	19		19	19						87	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час											Зачет (40)
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теоретические основы современного рекрутинга.

Понятие рекрутинга. Привлечение, отбор и подбор персонала.

История развития рекрутинга в России и за рубежом.

Рынок труда и индустрия рекрутинга. Особенности субъектов индустрии рекрутинга и их взаимодействие с рынком труда.

Закономерности, принципы и механизмы рекрутинговой деятельности.

Основные источники рекрутинга: внешний и внутренний рекрутинг.

Виды рекрутинговой деятельности: рекрутинг и рекрутмент.

Правовые основы рекрутинговой деятельности.

Внутриорганизационная регламентация деятельности по закрытию вакансий и найма персонала.

Стратегические подходы к организации системы кадровой безопасности современной организации.

Тема 2. Технологии деятельности рекрутинговых компаний.

Виды рекрутинговых компаний. Рекрутинговые агентства, кадровые агентства и центры. Специализация деятельности рекрутинговых компаний.

Порядок и принципы работы рекрутинговой компании. Специфика профессиональной деятельности рекрутера и ресечера. Фриланс-рекрутеры.

Особенности сегментов рынка трудовых ресурсов, с которых можно привлекать новых сотрудников.

Современные рекрутинговые технологии: хэдхантинг, экзекьютив сеч, аутплейсмент, аутсорсинг, аустаффинг, лизинг персонала.

Современные автоматизированные программы учета кандидатов на трудоустройство.

Проблемы и тенденции современного рекрутинга. Digital-рекрутинг, маркетинговые технологии в рекрутинге.

Тема 3. Формирование профиля должности на основе целей организации.

Кадровое планирование и деятельность по привлечению и подбору персонала. Методы кадрового планирования в организации.

Порядок и субъекты кадрового планирования. Источники информации для кадрового планирования.

Понятие компетентностного подхода. Состав базовых профессиональных компетенций (ПК). Состав профессионально важных личностных компетенций (ПВЛК). Модели компетенций: поведенческая (KSAO), функциональная, многомерная и др.

Методические подходы к планированию ПК и ПВЛК по конкретным рабочим местам. Методы разработки модели компетенций, порядок и условия их эффективного применения.

Профиль должности и модель компетенций: взаимосвязь и специфика.

Формирование профиля должности

Документационное обеспечение процедуры закрытия вакансии.
Вспомогательные документы для организации подбора персонала.

Тема 4. Комплексная система отбора и подбора персонала.

Источники привлечения персонала: преимущества и риски.

Способы привлечения персонала.

Правила составления объявления о вакансии.

Технология закрытия вакансии. Этапы отбора персонала. Скрининг.

Методы и технологии оценки на этапе подбора.

Источники дополнительной информации и методы ее сбора. Меры по минимизации кадровых рисков.

Универсальная «воронка» рекрутинга, как инструмент анализа деятельности по закрытию вакансии.

Ошибки руководителей и рекрутеров при организации отбора и подбора кандидатов.

Ошибки восприятия при оценке соискателей.

Принятие решения о приеме кандидата.

Прямые и косвенные финансовые потери при ошибках отбора.

Первичная адаптация персонала в организацию: виды, этапы, участники, документирование процесса.

Тема 5. Современные технологии и методы оценки персонала в рекрутинге.

Традиционные методы оценки. Понятия: «Интервью», «Собеседование». Интервью, как метод отбора и оценки персонала.

Этапы интервью. Стили собеседования.

Типы интервью: структурированное и неструктурированное, индивидуальное, групповое, панельное; «Интервью по компетенциям» «CASE-интервью», биографическое, поведенческое, проективное. Инновационные методы оценки персонала: Work-Shop, Баскет-метод, «Brainteaser- интервью».

Интервью в эмоционально напряженной обстановке (стресс-интервью).

Применение тестовых методик. Работа с вербальной информацией: на сверку информации (сравнение), на пространственное мышление, на поиск ошибок, на умение применять простейшие законы механики, на поиск взаимосвязей (Фасттрек), на креативное мышление (Брейнстром), работа с числовой информацией, на выявление особенностей управленческого стиля. Опросники. Валидность и надежность методик оценки.

Психологические методы первичной оценки персонала. Кадровый профайлинг: понятие, методы и технологии. Технология оценки кандидатов по метапрограммам.

Групповые и индивидуальные методы отбора персонала

Технология и методика групповой оценки. Специфика и порядок

осуществления массового рекрутинга.

Технология ассессмента. Структура и содержание ассессмент-центра. Порядок организации и проведения ассессмент – центра. Преимущества ассессмент-центра.

Применение мультимедийного подхода в ассессменте. Модель НОКО. Структурированный сбор информации (CARE). Структурированный процесс принятия решения.

Тема 6. Нетрадиционные методы привлечения и оценки персонала

Цели и особенности применения нетрадиционных методов привлечения и оценки персонала.

Нетрадиционные методы привлечения и найма персонала. Лучшие практики современных компаний.

Проективные методики: возможности и ограничения применения.

Графологический метод. Соционический метод.

Спорные методы оценки персонала: сильные и слабые стороны, обоснование, условия применения., астрологический, физиогномический, соционический, проверка на детекторе лжи и др.

Тема 7. Специфика подбора руководителей

Постановка задачи по подбору руководителя. Модель компетенций руководителя. Отображение в модели особенностей корпоративной культуры и др. факторов.

Принятие решения о стратегии привлечения и технологии подбора.

Технологии и методы оценки менеджеров. Особенности Executive search. Хедхантинг как альтернатива. Анализ резюме руководителя: важные детали. Пределы требований к кандидату: оправданные и завышенные.

Специфика оценки менеджеров разных уровней. Принятие решения о найме. Внутренний рекрутинг как элемент управления карьерой руководителей. Специфика адаптации руководителя.

Оценка эффективности процедуры подбора руководителей.

Тема 8. Рекрутинг как сфера бизнеса. Продажи рекрутинговых услуг

Особенности рекрутмента как бизнеса. Законодательные основы рекрутмента.

Кадровые агентства как бизнес-структуры. Способы их организации. Структура компании.

Особенности взаимодействия с контрагентами. Механизмы оказания услуги и получения вознаграждения.

Формирование клиентской базы. Формирование положительного бренда компании. Продажи рекрутинговых услуг.

Модель компетенций рекрутера. Профиль должности ресечера, рекрутера, директора кадрового агентства.

Перспективы, проблемы и тенденции рекрутинговой деятельности.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, практикум по решению задач, ситуационный практикум, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;

- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

В ходе выполнения практикума необходимо следовать технологическим инструкциям, использовать материал лекций, рекомендованных учебников, источников интернета, активно использовать помощь преподавателя на занятии.

Требования к оформлению результатов практикумов.

При подготовке отчета: изложение материала должно идти в логической последовательности, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, правильное оформление рисунков.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям необходимо акцентировать внимание студентов на детальное изучение методов решения задач и примеров, рассмотренных на лекционных занятиях и нацелить на самостоятельное решение заданий из учебника, приведенных в конце каждой главы учебника.

Порядок проведения практикума.

1. Преподаватель разъясняет приёмы и методы решения на примере типовых задач по изучаемой теме (2-3 задачи).

2. Преподаватель даёт 2-3 задачи для самостоятельного решения.

3. Преподаватель контролирует решение задач обучающимися в индивидуальном порядке, подсказывает правильные пути решения.

4. По окончании практикума преподаватель подводит итоги, вскрывает типичные ошибки и отмечает отличившихся обучающихся, успешно решивших все задачи.

В ходе выполнения практикума обучающиеся более глубоко усваивают физические законы посредством применения их к конкретным физическим ситуациям и процессам, учатся моделировать физические явления и анализировать полученные результаты.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе

следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Теоретические основы современного рекрутинга.</i>	История развития рекрутинга в России и за рубежом. Стратегические подходы к организации системы кадровой безопасности современной организации Внутриорганизационная регламентация деятельности по закрытию вакансий и найма персонала. Проблемы и тенденции современного рекрутинга.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикумам, написание эссе	Литература по теме 1	Практикум по решению задач Ситуационный практикум Эссе
<i>Тема 2. Технологии деятельности рекрутинговых компаний.</i>	Специализация деятельности рекрутинговых компаний. Современные	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикумам,	Литература по теме 2	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	автоматизированные программы учета кандидатов на трудоустройство Digital-рекрутинг, маркетинговые технологии в рекрутинге.	написание эссе, конспектирование		
<i>Тема 3. Формирование профиля должности на основе целей организации.</i>	Методы кадрового планирования в организации. Порядок и субъекты кадрового планирования. Источники информации для кадрового планирования. Методы разработки модели компетенций, порядок и условия их эффективного применения. Документационное обеспечение процедуры закрытия вакансии. Вспомогательные документы для организации подбора персонала.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикумам, написание эссе	Литература по теме 3	Ситуационный практикум Практикум по решению задач Эссе
<i>Тема 4. Комплексная система отбора и подбора персонала</i>	Способы привлечения персонала. Источники дополнительной информации и методы ее сбора. Меры по минимизации кадровых рисков. Универсальная «воронка» рекрутинга, как инструмент анализа деятельности по закрытию вакансии. Ошибки руководителей и	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикумам, написание эссе	Литература по теме 4	Ситуационный практикум Практикум по решению задач Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	рекрутеров при организации отбора персонала. Подбор персонала. Ошибки рекрутеров на этапе подбора. Ошибки линейных руководителей. косвенные финансовые потери при ошибках отбора. Первичная адаптация персонала в организацию: виды, этапы, участники, документирование процесса.			
<i>Тема 5. Современные технологии и методы оценки персонала в рекрутинге.</i>	Интервью в эмоционально напряженной обстановке (стресс-интервью). Применение тестовых методик. Работа с вербальной информацией: на сверку информации (сравнение), на пространственное мышление, на поиск ошибок, на умение применять простейшие законы механики, на поиск взаимосвязей (Фасттрек), на креативное мышление (Брейнстром), работа с числовой информацией, на выявление особенностей управленческого стиля. Опросники. Валидность и надежность методик оценки. Психологические	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикумам, написание эссе	Литература по теме 5	Ситуационный практикум Практикум по решению задач Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	методы первичной оценки персонала. Кадровый профайлинг: понятие, методы и технологии. Технология оценки кандидатов по метапрограммам. Групповые и индивидуальные методы отбора персонала Порядок организации и проведения ассессмент – центра. Преимущества ассессмент-центра. Применение мультимедийного подхода в ассессменте. Модель НОКО. Структурированный сбор информации (CARE) . Структурированный процесс принятия решения.			
<i>Тема 6. Нетрадиционные методы привлечения и оценки персонала</i>	Спорные методы оценки персонала: сильные и слабые стороны, обоснование, условия применения., астрологический, физиогномический, соционический, проверка на детекторе лжи и др.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикумам, написание эссе	Литература по теме 6	Ситуационный практикум Практикум по решению задач Эссе
<i>Тема 7. Специфика подбора руководителей</i>	Отображение в модели особенностей корпоративной культуры и др факторов. Пределы требований к кандидату:	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикумам	Литература по теме 7	Ситуационный практикум Практикум по решению

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	оправданные и завышенные. Специфика оценки менеджеров разных уровней. Принятие решения о найме. Внутренний рекрутинг как элемент управления карьерой руководителей. Специфика адаптации руководителя. Оценка эффективности процедуры подбора руководителей.			
<i>Тема 8. Рекрутинг как сфера бизнеса. Продажи рекрутинговых услуг</i>	Кадровые агентства как бизнес- структуры. Способы их организации. Структура компаний. Формирование клиентской базы. Формирование положительного бренда компании. Продажи рекрутинговых услуг. Модель компетенций рекрутера. Профиль должности ресечера, рекрутера, директора кадрового агентства. Перспективы, проблемы и тенденции рекрутинговой деятельности.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикумам, написание эссе	Литература по теме 8	Ситуационный практикум Практикум по решению задач Эссе

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы *Основная литература:*

1. Система оценки персонала в организации : учебник / И.А. Иванова [и др.].. — Москва : Прометей, 2018. — 280 с. — ISBN 978-5-907003-87-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94528.html>

Дополнительная литература:

1. Иванова, С. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час /С. Иванова ; под редакцией М. Савиной. — 12-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2024. — 269 с. — ISBN 978-5-9614-5100-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/137976.html>
2. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2025. — 173 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный //Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148635.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1.	Имаева А. Будни рекрутера: от заявки до Job-offer. (открытый ресурс Интернета)	http://dps.smrllc.ru/Disc/Rekrytment.html
2.	Россини Р., Демарко Э. 9 нестандартных способов поиска персонала. //NeoHR (открытый ресурс Интернета)	http://neohr.ru/rekruting/article_post/9-nestandartnyh-sposobov-poiska-personala-luchshie-praktiki
3.	Сайт журнала «Кадровое дело»	www.kdelo.ru
4.	Сайт «HR-Лига – сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом»	http://hrliga.com
5.	Сайт «HR-менеджмент»	http://hrm.ru
6.	Сайт «HR-портал: HR-Сообщество и публикации»	http://www.hr-portal.ru
7.	Сайт «Studme.org»	http://studme.org
8.	Тематический портал – кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся;

специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее. При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Эссе	3– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 2– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 1 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения; имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
2	Практикум по решению задач	Отчет по практикуму 3 – практикум выполнен, верно, в срок, представлен грамотный отчет. 2– практикум выполнен, верно, в срок, представлен неполный отчет, имеются ошибки, не влияющие на логику и алгоритм расчета. 1- практикум выполнен в срок и содержит концептуальные ошибки. 0 - практикум не выполнен.
3	Ситуационный практикум	3-2 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе

1. Типология интервью и их характеристика.
2. Источники влияния на содержание и структуру интервью.
3. Стандартизация тестов при отборе персонала.
4. Структурированное интервью, особенности и технология проведения.
5. Принципы и методы построения системы отбора персонала.
6. Технологии поиска и привлечения персонала в организацию.
7. Роль рекрутинга при формировании кадрового потенциала организации.
8. Виды кадровых агентств по подбору квалифицированного персонала, тенденции их развития.
9. Нетрадиционные технологии оценки персонала.
10. История развития рекрутинговой деятельности.
11. Источники и технологии поиска работников - представителей редких профессий.
12. Ассессмент-технологии в рекрутинговой деятельности.
13. Хэдхантинг, лизинг, аутсорсинг: их место в рекрутинговой деятельности.
14. Цели, порядок и особенности планирования персонала и рекрутинговых мероприятий.
15. Характеристика и анализ рынка труда и рекрутинговой деятельности в Московском регионе.
16. Выбор системы Базы данных для работы кадрового агентства, ее необходимые свойства и функциональность.
17. Виды и цели современного рекрутинга, его тенденции и перспективы.
18. Особенности рекрутинговой деятельности: психология их деятельности, механизм поиска работы и возможности построения карьеры.
19. Особенности рынка рекрутинга в Великобритании и США.
20. История развития и перспективы рекрутинга в России.
21. Особенности рынка рекрутинга в Японии
22. Особенности рынка рекрутинга в Европейских странах
23. Агрессивный рекрутинг – пережиток нецивилизованного бизнеса или оправданная жесткость в современных условиях?
24. Этические проблемы рекрутинговой деятельности и пути их преодоления.
25. Компетенции менеджера: наиболее предпочтительные комбинации метапрограмм.

Типовое задание практикума по решению задач:

Цель: закрепить знания о субъектах индустрии рекрутинга и их роли

на рынке труда.

Задание №1.

Сравните специфику субъектов индустрии рекрутинга и их роли на рынке труда. Внесите информацию в таблицу.

№	Субъекты индустрии рекрутинга	Специфика субъектов	Роль субъектов на рынке труда
1	Агентства по трудоустройству		
2	Центры занятости населения		
3	Рекрутинговые агентства		
4	Кадровые агентства/центры		
5	Рекрутинговые веб-сайты и системы поиска работы		
6	HR-бренды компаний-работодателей		

Ожидаемый результат: углубление и закрепление представлений о субъектах индустрии рекрутинга и их роли на рынке труда.

Типовое задание к ситуационному практикуму:

Цель: развить умения в области формирования профиля должности и проектирования процедуры оценки кандидата на основе требований к должности (в рамках компетентностного подхода)

Ситуация.

Вам необходимо заполнить вакансию менеджера по работе с клиентами, в обязанности которого будет входить работа с готовой клиентской базой: принятие заказов, информирование клиентов, обеспечение своевременной комплектации заказа путем внесения в базу данных заявки, отправки запроса и, в случае необходимости, прямого контакта с коллегами из отдела Сбыта.

Задание:

Разработайте профиль данной должности и спроектируйте процедуру оценки кандидатов.

Ожидаемый результат: закрепление знаний и развитие умения выделять компетенции, связанные с функциональными обязанностями, а также развитие умений по подготовке и проведению оценки кандидата.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в третьем семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте понятия внешнего и внутреннего рекрутинга, назовите их сильные и слабые стороны.
2. Раскройте понятия «аутсорсинг», «аутстаффинг» и «лизинг» и объясните, как это понятие связано с деятельностью рекрутинговых и кадровых компаний.
3. Раскройте основные этапы развития рекрутинга в России.
4. Раскройте понятия «хэдхантинга» и «эксекьютив сеч», укажите их различие, сходство, а также специфику применения.
5. Раскройте понятие «деловая оценка персонала», укажите ее возможные цели, технологии и методы.
6. Раскройте понятие «массовый рекрутинг», укажите специфику применения данной технологии.
7. Раскройте понятие «Интервью». Назовите типы интервью.
8. Раскройте понятия: «рекрутер» и «рессечер», объясните специфику и проблемы их деятельности.
9. Раскройте понятия: «кадровое агентство», «рекрутинговое агентство», «агентство по трудоустройству», опишите их роли на рынке труда.
10. Раскройте понятие «кадровое планирование в организации» и суть используемых для этого методов.

11. Раскройте перспективы рекрутингового бизнеса в России.
12. Перечислите типы тестов, применяемых при отборе персонала. Раскройте понятия «валидность» и «надежность тестов»
13. Раскройте понятие «воронка рекрутинга» и опишите методику его применения при организации процесса подбора и найма персонала.
14. Раскройте основные требования к составлению объявления о вакансии.
15. Раскройте специфику прямого поиска топ-менеджеров и основные проблемы, возникающие при подборе руководителей высшего уровня.
16. Раскройте законодательные основы рекрутмента в России.
17. Раскройте основные принципы Этического кодекса рекрутера.
18. Раскройте понятие «Собеседование», поясните порядок его организации и этапы.
19. Опишите модель компетенций рекрутера, раскройте специфику его взаимодействия с Заказчиком.
20. Раскройте специфику деятельности специалиста по подбору персонала в организации. Укажите типичные проблемы, возникающие в процессе его работы, и пути их преодоления.
21. Метапрограммы и возможности их применения в процессе оценки персонала.
22. Раскройте область применения, специфику организации и проведения стрессового интервью.
23. Раскройте понятие «ассессмент», назовите его основные принципы и опишите типичную структуру.
24. Раскройте специфику и направления работы кадрового агентства.
25. Раскройте причины и историю возникновения Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП) и поясните суть ее деятельности.

Задания 2 типа

1. Поведенческое, ситуационное и биографическое интервью и их характеристики. Приведите примеры вопросов, применяемых в интервью вышеуказанных типов.
2. Факторы, определяющие содержание и структуру интервью. Приведите примеры.
3. Специфика процедуры отбора менеджеров различного уровня. Приведите пример.
4. Порядок организации закрытия вакансии силами менеджера по подбору персонала. Приведите пример.
5. Профессиональные центры оценки. Раскройте их специфику, участников, порядок организации работы и учета результатов.
6. Деловые игры, применяемые в технологии ассессмента. Раскройте специфику их организации и проведения.
7. Ошибки восприятия, влияющие на результаты оценки кандидата на собеседовании (стереотипизация, эффект ореола и т.п.). Приведите

примеры.

8. Порядок и методы организации процесса разработки модели компетенций.

9. Порядок и этические требования к проведению собеседования с кандидатом. Поясните на примерах.

10. Объясните взаимосвязь подсистемы поиска и отбора персонала с остальными подсистемами управления человеческими ресурсами организации. Поясните на примерах.

11. Сравните процедуры подбора специалиста и руководителя высшего звена управления. Поясните на примерах.

12. Сравните структуру моделей составления ситуационных вопросов STAR и PARLA и объясните области их применения.

13. Деятельность рекрутинговой компании, направленная на трудоустройство персонала, выведенного за штат компанией заказчиком, это... Поясните цель и особенности данного вида деятельности.

14. Внутренние характеристики, способы мышления человека, это... Поясните, в чем заключается их роль при осуществлении профессиональной деятельности.

15. Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик кандидата требованиям должности или рабочего места – это... Объясните, где и какими методами осуществляется данный процесс.

16. Внутренняя и внешняя референция. Объясните суть этих характеристик, к категории каких понятий они относятся и как применяются в рекрутинге. Приведите примеры.

17. Форма временного привлечения персонала со стороны, это... Объясните, где и как это применяется.

18. Как влияет положение компании на рынке на содержание модели компетенций привлекаемых кандидатов. Используя Бостонскую матрицу, поясните на примерах компаний, находящихся в положении «звезды», «дойной коровы», «знака вопроса», «собаки».

19. Комплексная технология оценки, применяемая к группе соискателей и позволяющая выявить как профессиональные, так и личностные компетенции - это... Объясните, где и как это применяется.

20. Часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на должность, это... Объясните, где и как это применяется.

21. Перечислите факторы, влияющие на планирование и реализацию процесса подбора персонала в организации. Поясните на примерах.

22. Объясните на примерах, чем отличаются аутсорсинг и аутстаффинг. Укажите область их применения.

23. Аутстаффинг и лизинг персонала: сходство и различия. Область применения.

24. Перечислите факторы, влияющие на стратегию организации в области планирования персонала. Поясните на примерах,

25. Технологии поиска, подбора и предоставления временного персонала – это... Объясните, как осуществляется и как законодательно регулируется подобная деятельность.

Задания 3 типа

1. К Вам, как к HR-специалисту, обратился за консультацией Ваш знакомый – владелец малого предприятия. Его бизнес постепенно расширяется, в связи с чем возникла потребность в построении системы привлечения и подбора персонала. Какие рекомендации по разработке и внедрению данной системы Вы дадите?

2. Вы – специалист по подбору персонала в ООО «Авангард». К вам поступила заявка на закрытие вакансии бухгалтера. Выделите основные этапы подготовки и осуществления этого задания. Какую информацию Вам необходимо будет выяснить, прежде чем осуществлять подбор? Какие ресурсы понадобятся для закрытия вакансии?

3. Вы – менеджер по подбору персонала в ОАО «Весна». Компании необходимо расширить штат менеджеров по продажам. Принято решение о проведении ассессмента. Какие методы Вы предложите применить в этом случае? Предложите примерный план данного мероприятия.

4. Вы – менеджер по подбору персонала в ООО «Гранд». Компании необходимо расширить штат менеджеров по продажам. Принято решение о проведении ассессмента. Кого необходимо включить в состав экспертной комиссии? Как Вы организуете их работу?

5. Вы – HR-директор в ООО «Инновация». Компания находится на стадии бурного роста, поэтому принято решение о проведении массового подбора. Подготовьте план действий по его организации и проведению.

6. Вы – менеджер по подбору персонала в ООО «Карат». Принято решение о создании ассессмент-центра. На данный момент Положение об ассессмент-центре находится на стадии разработки. Вам необходимо описать раздел о деятельности экспертов: количество, состав, порядок работы, отчетность и т.п. Раскройте кратко конкретное содержание этого раздела.

7. Вы – специалист по подбору персонала в ООО «Нева». Вы входите в состав группы по организации ассессмента для подбора специалистов по работе с клиентами. Вам поручено разработать бланк для экспертов. Покажите, как будут выглядеть этот бланк (по форме и содержанию).

8. Вы – менеджер по подбору персонала в крупной, быстро растущей компании. Вам необходимо разработать текст интервью по компетенциям с использованием ситуационных вопросов для отбора HR-специалистов общего профиля для отделов по работе с персоналом в филиальной сети. Предложите пример из 12 вопросов.

9. Вы – менеджер по подбору персонала. В результате проведенных вами первичных собеседований Вы отобрали троих кандидатов на должность юрисконсульта в юридический отдел. Опишите порядок дальнейших действий и процедуру принятия окончательного решения о

приеме на работу: назовите лиц принимающих решения, укажите необходимую информацию и документацию.

10. Опишите технологию использования различных методов отбора персонала на выбор:

Тесты знаний
Тесты способностей
Рабочие испытания
Аналитические кейсы
Деловая игра

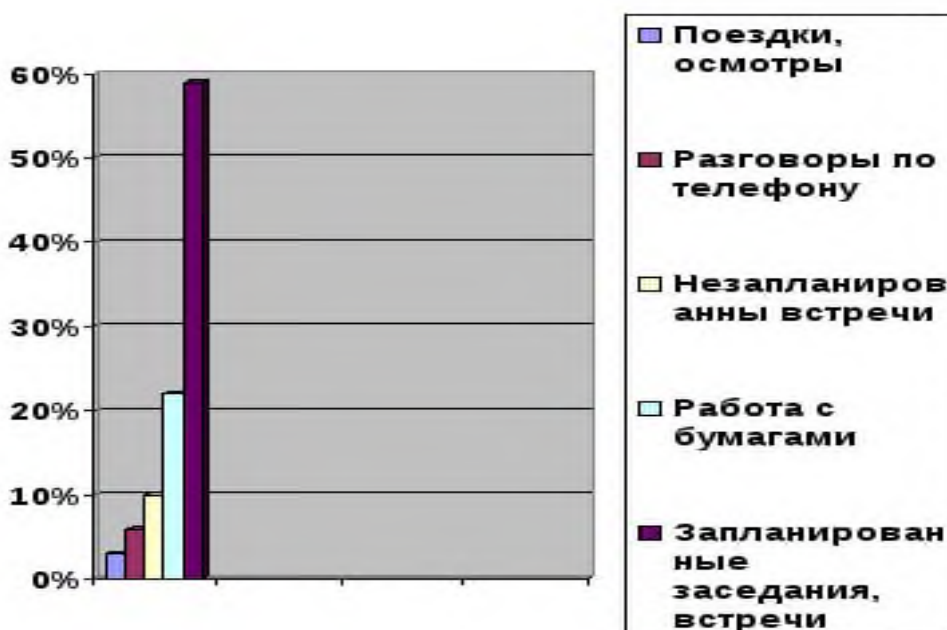
11. Ваше рекрутинговое агентство подбирает кандидатов на вакансии руководителей и топ-менеджеров. Для заказчиков у Вашего агентства есть дополнительная услуга «однократная бесплатная замена кандидата в течение испытательного срока». Вознаграждение за подбор кандидата выплачивается поэтапно: 50% после заключения Трудового договора и 50% - при условии успешного прохождения испытательного срока.

Какими вакансиями Вам выгоднее заниматься: вакансиями топ-менеджеров или линейных руководителей? Какие преимущества есть в каждом случае? Аргументируйте свой ответ.

12. Вы работаете в рекрутинговом агентстве. Ваш Заказчик – молодая организация, которая имеет филиалы в разных регионах России. Компания быстро растет, и ей требуются кандидаты на разные, в т.ч. ключевые и управленческие позиции. Вакансии требуется заполнять в ограниченные сроки, причем обучать новых сотрудников «с нуля» возможности нет, а в регионах нужных специалистов на рынке труда не так много.

Какие наиболее подходящие источники привлечения персонал и технологии рекрутинга Вы им предложите?

13. На диаграмме показано, как современные руководители расходуют свое рабочее время



Сделайте выводы о ключевых управленческих компетенциях, которые следует включать в модель менеджера при подборе на вакантные должности

14. Два кандидата на руководящие должности выполняли психогеометрический тест. Получились следующие комбинации фигур:

1 Кандидат:

2 Кандидат



На основании теста сделайте вывод о вероятном стиле взаимодействия каждого из кандидатов с сотрудниками

15. Какая метапрограмма и как именно проявляется в речевых маркерах соискателя, фрагмент речи которого приведен ниже.

«Однокурсница, которой уже удалось устроиться в иностранную фирму, посоветовала постараться найти работу уже сейчас, на 4-м курсе, потому что тогда после окончания вуза у меня будет шанс найти действительно хорошую работу или сделать карьеру там, где начну работать уже сейчас. Поэтому я заинтересована, в первую очередь, в получении опыта, оплата не является значимым фактором, гораздо важнее возможность как можно большему научиться и получить опыт в хорошей западной компании».

16. Какая метапрограмма и как именно проявляется в речевых маркерах соискателя, фрагмент речи которого приведен ниже:

«Я работал в компании X в качестве руководителя отдела продаж. Я считаю, что работал успешно, так как отдел несколько лет подряд перевыполнял бизнес-план, мне удалось набрать и обучить новых людей, так что каждый из них в большинстве случаев достигал или превосходил по результативности поставленные цели.

Однако это было интересно сначала, когда были реальные возможности влиять на структуру и эффективность работы. Потом сменился генеральный директор и началась рутина, так что мне сейчас не хотелось бы попасть в компанию, где инициатива наказуема, и ты реально не можешь влиять на итоги работы»

17. HR-специалист знал, что к нему на собеседование приглашен кандидат, который имеет диплом Гарвардского университета, и степень кандидата наук. На фоне остальных его резюме выглядело наиболее убедительно. Когда соискатель пришел, HR-специалист не уточнил, как зовут собеседника, и сразу начал задавать вопросы интервью. Тот понравился интервьюеру, т.к., по его мнению, проявил компетентность и рассудительность. А следующий после него кандидат не произвел такого же яркого впечатления и показался ему слабее.

И только к концу встречи выяснилось, кандидаты поменялись местами, т.к. приглашенный «звездный» кандидат к своему времени опоздал, а следующий подъехал раньше, и потому зашел первым. Изучив еще раз документы и результаты собеседования, понял, что переоценил того, кто

заходил первым.

Чем вызвана ошибка HR-специалиста, проводившего собеседование? Как она называется? Можно ли было ее избежать и как?

18. Из приведенного ниже перечня выберите, какие компетенции относятся к категории ПВК, а какие – к ПВЛК для специалиста службы персонала и внесите в соответствующий раздел таблицы:

ПВК (Профессионально важные компетенции)	ПВЛК (Профессионально важные личностные компетенции)

Перечень компетенций:

- 1) знание ТК РФ
- 2) коммуникабельность
- 3) умение работать в команде
- 4) аналитические способности
- 5) знание кадрового делопроизводства
- 6) знание основ рекрутинговой деятельности
- 7) высокая работоспособность
- 8) креативность
- 9) стрессоустойчивость
- 10) умение принимать решения
- 11) знание особенностей организации, в которой работает
- 12) владение навыками деловой переписки

19. При составлении модели компетенций для должности «менеджер по продажам» (с функцией прямых продаж) сотрудник HR-отдела сформировал следующий набор ключевых компетенций:

- 1) коммуникабельность
- 2) высокая активность
- 3) клиенториентированность
- 4) инициативность
- 5) стрессоустойчивость
- 6) работа с клиентами
- 7) педантичность
- 8) пунктуальность
- 9) исполнительность
- 10) дисциплинированность

Оцените разработанную модель и укажите, какие недостатки она имеет:

- 1) некорректные формулировки компетенций:
- 2) недостающие компетенции:
- 3) «лишние» компетенции:

20. Вы HR-специалист. Ваш руководитель поручил Вам связаться с рекрутинговым агентством с целью организации подбора кандидата на одну из ключевых должностей компании. Рынок труда в период кризиса имеет свою специфику, и Ваш руководитель надеется, что кандидата удастся

привлечь быстро (примерно за 1 месяц). Он много слышал о преимуществах Хэдхантинга и «загорелся» идеей переманить квалифицированного специалиста из другой компании. Но у него есть определенные сомнения, поэтому решил посоветоваться с Вами.

Объясните ему все «за» и «против» относительно применения метода «охоты за головами», причем в условиях кризиса.

21. Вы HR-специалист. В связи с недавней реорганизацией в компании появилось несколько вакансий линейных руководителей младшего звена.

Ваш руководитель поручил Вам закрыть 5 вакансий за 1 месяц, что представляется Вам несколько затруднительным, учитывая специфику деятельности Вашей организации.

Дополнительная информация.

Подготовкой кадрового резерва в Вашей компании целенаправленно никто не занимался, но процессы обучения и развития персонала планомерно реализуются. В коллективе достаточно благоприятный психологический климат, сотрудники показывают хорошие рабочие результаты.

Примите решение об использовании внешнего или внутреннего источника привлечения персонала и обоснуйте свою позицию руководителю, использовав нужные аргументы:

22. Вы – менеджер по подбору персонала в торгово-производственной компании. Вы получили заявку на закрытие вакансии менеджера по работе с клиентами. Один из рабочих, который пришел в организацию 5 лет назад сразу после колледжа и хорошо себя зарекомендовал. За это время он окончил ВУЗ по специальности «Менеджмент» и выразил желание перейти на вакантную должность в отдел по работе с клиентами. В компании успешно функционирует система обучения и развития персонала, поэтому руководство не против карьерного продвижения данного сотрудника.

Какие действия вам необходимо осуществить в данной ситуации, какие документы необходимо оформить для перевода сотрудника на новую должность?

23. Вы работаете в рекрутинговом агентстве. Вам необходимо выполнить заявку на закрытие вакансии руководителя высшего управленческого звена. Какую информацию Вам необходимо выяснить у заказчика? Какие условия должны быть включены в договор на оказание услуг?

24. Вас приняли на вновь открытую должность руководителя отдела подбора и оценки персонала в организацию среднего бизнеса. Поскольку отдел находится на стадии формирования, Вам предстоит разработать систему подбора и оценки персонала «с нуля». Определите порядок своих действий и укажите, какие документы и процедуры придется разработать.

25. Вам необходимо закрыть вакансию водителя-экспедитора. Определите примерные требования к данной должности и разработайте «Колесо компетенций».

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Современное кадровое делопроизводство»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	2
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	13
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	21
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	23

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Современное кадровое делопроизводство» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

В процессе изучения дисциплины студенты рассматривают вопросы, связанных с изучением основных направлений законодательной и нормативной правовой регламентации работы с документами по личному составу в Российской Федерации и правил оформления кадровых документов.

Новизна программы состоит в наиболее полной разработке каждого пункта рабочей программы, что придает максимальную информативность процессу обучения на разных стадиях и предполагает большую эффективность при усвоении учебного материала обучающимися. Современная регламентация документирования кадровой деятельности в отраслевых, ведомственных правовых актах по кадровому делопроизводству и архивному хранению документов.

Организационно-правовые, инструктивные и методические материалы по кадровому делопроизводству предприятий и организаций.

По итогам успешного изучения дисциплины, обучающиеся формируют представления о порядке построения кадрового документного комплекса организации. Приобретают умения в части адаптации организаций к изменениям внешней среды.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся базовой системы знаний и навыков в области работы с кадровыми документами, технологии работы с кадровыми документами, особенностей их оформления, знание законных и подзаконных актов при оформлении кадровой документации;

- формирование представления о технологии работы кадровой службы современной организации;
- формирование у студентов общего представления о содержании и особенностях современных технологий кадрового документооборота, способах обработки документов;
- формирование знания о документах, сопровождающих процесс кадрового делопроизводства и правилах их оформления.
- формирование знания о потенциальных возможностях применения

электронного документооборота для решения управленческих задач в профессиональной сфере;

- выработку практических навыков по составлению и обработке кадровой документации.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов целостное понимание истории развития кадрового делопроизводства и документооборота в организации;

- дать студентам основные представления о теоретических и практических направлениях развития документооборота организации как открытой системе, законах ее функционирования,

- Получить представление о специфике документирования трудовых отношений, навыках заполнения унифицированных форм кадровой документации и организации работы с документами в государственных и муниципальных органах.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5	ПК-5.1. Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	цели, задачи и принципы кадрового документационного обеспечения; требования к составлению и оформлению различных видов документов	организовывать аудит существующих баз данных и системы внутреннего документооборота организации; выявлять соответствие действующих в организации внутренних регламентов по кадровому направлению деятельности соответствующим методическим требованиям	внедрения системы внутреннего документооборота в организации; внесения корректировок и инноваций в существующую систему внутреннего документооборота с учетом современных тенденций	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
		ПК-5.2. Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	типовой перечень внутренних регламентов организации по кадровому направлению деятельности; методологию разработки и актуализации внутренних регламентов организации	организовать и внедрить формализованный порядок деловой переписки с руководителями структурных подразделений по кадровым вопросам; разрабатывать проекты основных внутренних регламентов по кадровому направлению деятельности; использовать коммуникационные технологии при обеспечении кадрового документооборота (У5). • проводить специальную	построения внутренних коммуникаций между структурными подразделениями; разработки макетов должностных инструкций; организации процесса внедрения и апробации основных внутренних регламентов по кадровому направлению деятельности	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

				оценку условий труда		
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.1. Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	требования действующего законодательства в области организации кадрового документооборота и срок предоставления кадровой отчетности в статистические и иные органы; требования Федерального закона «О персональных данных» от 27.07.2006 г. №152-ФЗ (36); директивно установленные формы кадровых документов, обязательные для использования всеми организациями работодателями; основные угрозы в адрес сотрудников организации, формы их реализации и методы противодействия; основные методы противодействия угрозам информационной безопасности со стороны сотрудников организации	обеспечивать защиту от разглашения кадровой информации, попадающей под действие Закона о персональных данных; осуществлять хранение и поиск документов; охарактеризовать понятие «ценность документа»; охарактеризовать принципы и критерии ценности документа; порядок проведения экспертизы ценности документа	занесения в личные дела сотрудников информации; юридически корректного оформления трудовых договоров и должностных инструкций сотрудников их обязанностей и ответственности; владеть знаниями о проведении экспертизы ценности документа; внесения необходимых записей в трудовые книжки сотрудников; ведения личных дел сотрудников организации; заполнения документов внешней кадровой отчетности; обеспечения конфиденциальности персональных данных работников организации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Кадровое делопроизводство: содержание и понятия. Нормативно-правовая основа кадрового документооборота	9		7	8						17	Тест/5 Практическое домашнее задание/5 Ситуационный практикум/5
Тема 2. Технология и организация работы с кадровыми документами	10		8							17	Тест/5 Практическое домашнее задание /5 Эссе/5
Тема 3. Распорядительная, договорная и плановая кадровая документация.	9		7							17	Тест/5 Практическое домашнее задание /5
Тема 4. Информационно-справочная кадровая документация. Формирование архива по личному составу	10		8							17	Тест /5 Практическое домашнее задание /5
Всего:	38		30	8						68	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (50)	
Объем дисциплины (в академических часах)	180										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Кадровое делопроизводство: содержание и понятия Нормативно-правовая основа кадрового документооборота

Регламентация создания кадровых документов в Кодексах, Федеральных законах, Указах и распоряжениях Президента РФ, Постановлениях Правительства РФ на федеральном уровне.

Использование ГОСТов, унифицированных систем документации, классификаторов технико-экономической и социальной информации, ГСДОУ, альбома унифицированных форм первичных документов по учету труда и его оплаты.

Тема 2. Технология и организация работы с кадровыми документами.

Кадровая документация - как упорядоченная совокупность документов, отражающих содержание кадровой работы. Требования, предъявляемые к оформлению кадровой документации. Классификация кадровых документов в соответствии с функциональным назначением.

Организационно-правовая документация предприятия и кадровой службы.

Назначение системы организационно-правовой документации. Организационно-правовые документы–правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о защите персональных данных, положение о стимулировании труда, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции работников, штатное расписание, инструкция по кадровому делопроизводству.

Тема 3. Распорядительная, договорная и плановая кадровая документация.

Распорядительные документы- распоряжения, приказы по личному составу. Порядок их составления и оформления. Унифицированные

кадровые приказы. Документирование предоставления отпусков и направления в командировки. Документация по оформлению дисциплинарных взысканий и поощрений. Договорные кадровые документы- коллективный договор, трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовым договорам, договоры о материальной ответственности. Требования к их составлению и порядок заключения.

Тема 4. Информационно-справочная кадровая документация. Формирование архива по личному составу.

Трудовая книжка. Личное дело. Личная карточка работника, учетная карточка научно-педагогического работника. Табель учета рабочего времени. Учетные кадровые журналы. Особенности оформления. Информационно-справочная документация ее составление и оформление. Заявления, объяснительные записки, служебные записки, письма, акты,

доверенности, характеристики, резюме, справки. Обязательства о неразглашении сведений, согласие на сбор, обработку и хранение персональных данных. Заверение копий кадровых документов.

Документооборот кадровых документов. Номенклатура дел кадровой службы. Формирование дел. Оперативное хранение кадровых документов.

Сроки хранения документов. Справочно-поисковая система по кадровым документам.

Подготовка документов к сдаче в архив предприятия. Особенности работы с кадровыми документами краткого срока хранения.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое усвоение слушателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления студента по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;

- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе 7 настоящей программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала

они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что

предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Кадровое делопроизводство: содержание и понятия. Нормативно-правовая основа кадрового документооборота</i>	Регламентация создания кадровых документов в Кодексах, Федеральных законах, Указах и распоряжениях Президента РФ, Постановлениях Правительства РФ на федеральном уровне. Использование ГОСТов, унифицированных систем документации, классификаторов технико-экономической и социальной информации, ГСДОУ, альбома унифицированных форм первичных документов по учету труда и его оплаты.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на рекомендованных в Программе порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка домашнего практического задания, подготовка к ситуационному практикуму	Литература к теме 1	Тест Практическое домашнее задание Ситуационный практикум
<i>Тема 2. Технология и организация работы с кадровыми документами</i>	Требования, предъявляемые к оформлению кадровой документации. Классификация кадровых	Работа в Электронной библиотеке Университета и на рекомендованных в	Литература к теме 2	Тест Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	документов в соответствии с функциональным назначением. Организационно-правовая документация предприятия и кадровой службы. Назначение системы организационно-правовой документации.	Программе порталов сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка домашнего практического задания, написание эссе		
<i>Тема 3. Распорядительная, договорная и плановая кадровая документация.</i>	Распорядительные документы-распоряжения И их оформление	Работа в Электронной библиотеке Университета и на рекомендованных в Программе порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка домашнего практического задания	Литература к теме 3	Тест Практическое домашнее задание
<i>Тема 4. Информационно-справочная кадровая документация Формирование архива по личному составу</i>	Информационно-справочная документация ее составление и оформление.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на рекомендованных в Программе порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, подготовка домашнего практического задания	Литература к теме 4	Тест Практическое домашнее задание

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Сейсекенова, М. Б. Управление персоналом : учебник / М. Б. Сейсекенова. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 532 с. — ISBN 978-5-4497-3660-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143924.html>

Дополнительная литература:

1. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85473.html>
2. Вобликов В.М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации : учебное пособие / Вобликов В.М.. — Москва : Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. — 204 с.— ISBN 978-5-98699-391-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138388.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	бюро переводов в Москве, срочный профессиональный перевод документов, услуги перевода сайтов и перевода документации.	http://www.document.ru/
2.	Подбор персонала, анализ рынка труда – Кадровое агентство Exclusive Personnel.	http://www.exclusivepersonnel.ru/
3.	ВСЕ ДЛЯ КАДРОВИКА И HR-МЕНЕДЖЕРА: кадровый портал КАДРОВИК.РУ.	САЙТ ПО КАДРОВОМУ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВУ 2022 (kadrovik-praktik.ru)
Профессиональные журналы		
4.	Управление персоналом	http://www.top-personal.ru/
5.	Российский журнал менеджмента. Санкт-Петербургский государственный университет	https://www.rjm.ru/
6.	Деловые журналы для кадровика, бухгалтера, юриста, директора, секретаря, референта, делопроизводителя, офис-менеджера: Делопроизводство и документооборот на предприятии, Кадровая служба и управление персоналом предприятия, ПБОЮЛ, Юридический справочник ру.	http://www.delo-press.ru/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации

<http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практическое домашнее задание	3 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 2 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 1 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.
2.	Тестовые задания	3 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 2 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 1-0 – менее 50% правильных ответов
3.	Эссе	3– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов,

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		соблюден стиль изложения.; 2– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 1 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения; имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
4	Ситуационный практикум	3-2 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 1-0 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовое задание к ситуационному практикуму:

Цель практикума: выявление особенностей формирования современной кадровой службы.

Порядок выполнения задания практикума:

1. Вся аудитория разбивается на три группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий организаций работодателей:

- реальный сектор экономики;
- торговля и сфера услуг;
- финансовые институты (банки, страховые компании, инвестиционные фонды).

2. Каждая из команд должна:

- сформулировать и доказательно обосновать перечень основных компетенций, функций и задач кадровой службы с учетом специфики отрасли;
- разработать программы развития и мотивации по определенной должностной структуре;
- сформулировать приоритетные направления работы службы персонала по кадровому направлению деятельности соответствующей категории работодателей.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит аргументированные рекомендации, адресованные соответствующей категории работодателей по вопросу оптимизации рассматриваемого

направления кадровой работы. Заключение должно состоять из следующих частей:

- обоснование прямой взаимосвязи компетенций, политики мотивации и развития персонала;
- рекомендации по выбору наиболее эффективных методов привлечения соответствующих специалистов;
- При составлении заключения рекомендуется учитывать:
- специфику национальной трудовой ментальности россиян;
- специфику выбранной сферы деятельности.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;
- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций, в которых работают (или ранее работали) члены соответствующей команды.

1. После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

Примерные тестовые задания:

1 За какой срок до начала соответствующих мероприятий должен быть предупрежден работник о расторжении с ним договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата организации:

- а) за два месяца
- б) за три месяца
- в) за две недели

2 Запрещается направлять в служебные командировки:

- а) женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет без их согласия
- б) беременных женщин
- в) работников в возрасте до 19 лет

3 Имеет ли право инспектор отдела кадров от лица руководителя компании подписать трудовой договор с работником:

- а) да, имеет
- б) нет, не имеет
- в) только при наличии доверенности

4 Испытательный срок может быть установлен:

- а) по усмотрению работодателя
- б) по соглашению сторон
- в) не более трех месяцев

5 Какая установлена продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от 15 до 16 лет:

- а) 5 часов
- б) 7 часов
- в) 6 часов

6 Какие документы предъявляются при приеме на работу по совместительству:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- б) справку с основного места работы
- в) письменное согласие работодателя по основному месту работы

7 Какие копии документов работодатель обязан выдать работнику по его письменному заявлению:

- а) копию приказа о приеме на работу
- б) справку об уплате профсоюзных взносов
- в) справку о наличии льгот

8 Когда вступает в силу трудовой договор с работником:

- а) сразу после подписания его работником
- б) с момента фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя
- в) с даты, указанной в трудовом договоре

9 Кому не устанавливается испытательный срок при приеме на работу:

- а) беременным женщинам
- б) инвалидам
- в) руководителям

Типовые практические домашние задания

Задание 1.

Составьте проект Положения о структурном подразделении.

Задание 2.

Какие законодательные акты регламентируют организацию делопроизводства и архивного хранения?

Задание 3. Определите принципы функционирования кадровой службы организации, исходя из задач, заполните таблицу.

Задачи кадровой службы организации	Принципы функционирования кадровой службы организации
Обеспечение организации квалифицированными кадрами. Создание необходимых условий для эффективного использования знаний, навыков и опыта работников. Совершенствование системы оплаты труда и мотивации.	

Задачи кадровой службы организации	Принципы функционирования кадровой службы организации
Повышение удовлетворенности трудом всех категорий персонала. Предоставление работникам возможностей для развития, повышения квалификации и профессионального роста; стимулирование творческой активности. Формирование и сохранение благоприятного морально-психологического климата. Совершенствование методов оценки персонала; управление внутренними перемещениями и карьерой сотрудников. Участие в разработке организационной стратегии.	

Задание 4.

Ответьте на вопрос: «Могут ли общие цели организации влиять на формирование принципов функционирования кадровой службы организации?». Ответ аргументируйте.

Задание 5.

Заполните правый столбец таблицы, дав определение понятиям, обозначенным в левом столбце.

ПОНЯТИЯ	ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЙ
СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	
КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	
КАДРОВАЯ СЛУЖБА ОРГАНИЗАЦИИ	
ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	

Задание 6.

Заполните приведенную ниже таблицу, отражающую основные методические требования и формы реализации методических требований к работе кадровой службы организации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ	ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЙ К РАБОТЕ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Типовые темы эссе:

1. Составление текстов служебных документов
2. Разработка личной документации: автобиография, резюме, личная доверенность.
3. Разработка информационно-справочной документации: письмо, докладная записка.

4. Разработка положения о подразделении организации.
5. Разработка должностной инструкции менеджера (специалиста)
6. Подготовка распорядительных документов
7. Разработка инструкции по кадровому делопроизводству
8. Подготовка штатного расписания
9. Разработка Положения о защите персональных данных работников
10. Ведение трудовых книжек
11. Заполнение личной карточки
12. Ведение личного листка по учету кадров
13. Оформление личных дел
14. Ведение журналов учета в отделе кадров
15. Составление номенклатуры дел отдела кадров
16. Организация оперативного хранения кадровых документов
17. Подготовка документов к архивному хранению
18. Изучение деятельности архива университета (экскурсия).

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в третьем семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

- 1 Организационно-правовые документы, регламентирующие деятельность организации (устав, коллективный договор, соглашение, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, структура и штатная численность).
- 2 Составление и оформление информационно-справочных документов (докладная записка; объяснительная записка; акты; справки). Составление и оформление служебных писем.
- 3 Номенклатура дел.
- 4 Положение о Структурном подразделении.
- 5 Формирование, ведение и хранение личных дел.
- 6 Нормативно-методическая база, регулирующая деятельность кадровой службы.
- 7 Формирование дел.
- 8 Требования к оформлению документов (бланки, реквизиты, форматы бумаги, нумерация листов).
- 9 Составление и оформление служебных писем.
- 10 Монологическая характеристика документа. Личная карточка.
- 11 Составление и оформление документов оперативной связи.
- 12 Монологическая характеристика документа. Учетная карточка Научного работника.
- 13 Электронный документооборот.
- 14 Требования к составлению и оформлению текста документа.
- 15 Хранение дел (внутренняя опись, лист-заместитель, карта-заместитель).
- 16 Монологическая характеристика документа. Доверенность.
- 17 Экспертиза ценности документов.
- 18 Оформление дел.
- 19 Обработка дел по личному составу.
- 20 Составление описей.
- 21 Методика заполнения трудовых книжек.
- 22 Сдача дел в архив организации.
- 23 Программное обеспечение дел кадровой службы.
- 24 Обязательные унифицированные формы документов по учету кадров.
- 25 Оформление приема на работу.

Задания 2 типа

- 1 Монологическая характеристика документа.
- 2 Заполнение раздела «Сведения о работе» в трудовой книжке.
- 3 Монологическая характеристика документа. Заявление о приеме на работу
- 4 Монологическая характеристика документа. График отпусков.

- 5 Монологическая характеристика документа. Объяснительная записка.
- 7 Монологическая характеристика документа. Резюме.
- 8 Монологическая характеристика документа. Приказ о поощрении.
- 9 Монологическая характеристика документа. Титульный лист трудовой книжки.
- 10 Монологическая характеристика документа. Автобиография.
- 11 Монологическая характеристика документа. Акт проверки заполнения трудовых книжек.
- 12 Монологическая характеристика документа. Приказ по личному составу.
- 13 Монологическая характеристика документа. Докладная записка.
- 14 Монологическая характеристика документа. Представление о поощрении.
- 15 Монологическая характеристика документа. Резюме
- 16 Монологическая характеристика документа. Протокол.
- 17 Монологическая характеристика документа. Должностная инструкция
- 18 Монологическая характеристика документа. Выписка из протокола.
- 19 Монологическая характеристика документа. Справка.
- 20 Монологическая характеристика документа. Должностная инструкция.
- 21 Монологическая характеристика документа. Протокол заседания аттестационной комиссии.
- 22 Монологическая характеристика документа. Автобиография.
- 23 Монологическая характеристика документа, Акт проверки
- 24 Монологическая характеристика документа. Заявление о приеме на работу
- 25 Монологическая характеристика документа. Анкета поступающего на работу.

Задания 3 типа

- 1 Определите типовую структуру должностной инструкции сотрудников организации и раскройте содержание основных разделов документа
- 2 Оформление дисциплинарных взысканий.
- 3 Документирование командирования.
- 4 Документирование поощрений.
- 5 Электронные трудовые книжки. (Основные отличия от бумажных носителей)
- 6 Документирование увольнения.
- 7 Традиционные трудовые книжки и работа с ними.
- 8 Составление графика отпусков.
- 9 Оформление отпусков
- 10 Положение о подразделении.

11 Оформление переводов

12 Документирование приема на работу по-совместительству, совмещению.

13 Документирование приема на работу по основному месту работы.

14 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных ведением кадрового учета и отчетности

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Ведение досье сотрудников	

15 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных ведением кадрового учета и отчетности

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Подготовка комплекса внешних отчетных документов	

16 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных ведением кадрового учета и отчетности

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Подготовка комплекса внутренних отчетных документов	

17 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных с мотивацией персонала

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Разработка новых форм оплаты труда	

18 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных с мотивацией персонала

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Разработка и внедрение системы экономической мотивации	

19 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных с мотивацией персонала

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Разработка и внедрение системы моральной мотивации	
Оценка эффективности системы мотивации	

20 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников кадровой службы по решению функциональных задач, связанных с мотивацией персонала

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Оценка эффективности системы мотивации	

21 Сформулируйте перечень функциональных обязанностей и, связанных с ними кадровых мероприятий отдела кадрового учета и делопроизводства

22 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников КСО по решению функциональных задач, связанных с первичным развитием и дополнительным обучением персонала

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Разработка технологии и методов первичного развития	

23 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников КСО по решению функциональных задач, связанных с первичным развитием и дополнительным обучением персонала

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Определение общей концепции дополнительного обучения	

24 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников КСО по решению функциональных задач, связанных с первичным развитием и дополнительным обучением персонала

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Реализация процесса обучения	

25 Заполните правую часть таблицы, описав действия работников КСО по решению функциональных задач, связанных с первичным развитием и дополнительным обучением персонала

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ	ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
Контроль эффективности и результатов процесса обучения	

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Talent-менеджмент»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Talent-менеджмент» составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Объектом изучения выступает система управления талантами как совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации.

Изучение дисциплины «Talent-менеджмент» ориентировано на получение обучающимися знаний об особенностях привлечения персонала с высоким профессиональным потенциалом, о технологиях использования, удержания таких сотрудников и умение использовать полученные знания на практике.

Знания по дисциплине «Talent-менеджмент» могут быть применены в работе специалистов HR-отделов и руководителей всех уровней.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины «Talent-менеджмент» является формирование у обучающихся знаний о совокупности инструментов привлечения, эффективного использования и удержания сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации, а также умений и навыков применения этих инструментов на практике.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение теоретических аспектов управления талантами
- освоение технологий привлечения высокоэффективного персонала и методов оценки, позволяющих выявить высокий потенциал сотрудников;
- овладение методами эффективного взаимодействия с талантливыми сотрудниками;
- освоение навыков управления результативностью персонала.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6	УК-6.2. Планирует и реализует траектории саморазвития на основе принципа образования в течение всей жизни с учетом тенденций рынка	методы и инструменты организации умственного труда и переработки информации; методы анализа сильных и слабых сторон с целью выявления зон ближайшего развития собственного таланта	применять методы и инструменты организации умственного труда и переработки информации; применять методы анализа сильных и слабых сторон с целью выявления зон ближайшего развития собственного таланта	организации умственного труда и переработки информации с целью самообразования и развития собственного таланта	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1	ПК-1.1. Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	технологии разработки моделей компетенций, необходимых для реализации программ управления талантами; принципы разработки программ управления талантами	разрабатывать модели компетенций, необходимые для реализации программ управления талантами	навыками разработки моделей компетенций, необходимых для реализации программ управления талантами	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-1.2. Организует и участвует в проведении аттестации работников	основные современные концепции, технологии и методы аудита персонала с целью построения системы развития талантов	планировать деятельность по управлению талантами на основе современных концепций развития талантов с использованием технологий, методов и инструментов развития, соответствующих индивидуальным потребностям	аудита внешнего и внутреннего рынка труда с целью привлечения, развития и удержания талантов в организации	

				сотрудников и целям организации		

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Талант-менеджмент как инструмент современного управления персоналом	6	4								14	Дискуссия /3 Доклад-презентация/6 Эссе /3
Тема 2. Теоретические аспекты управления талантами.	7		4	4						14	Дискуссия/3 Ситуационный практикум /3 Ситуационный практикум /3 Практикум по решению задач/3
Тема 3. Методология управления талантами	6		4	4				6		14	Дискуссия/3 Ситуационный практикум /3 Ситуационный практикум /3 Практикум по решению задач/3 Дидактическая игра/3 Эссе /3
Тема 4. Управление результативностью через управление талантами	7									14	Дискуссия/3 Ситуационный практикум /3 Ситуационный практикум /3 Практикум по решению задач/3 Дидактическая игра/3 Эссе/3
Всего:	26	4	8	8				6		56	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час											Зачет (40)
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Талант-менеджмент как инструмент современного управления персоналом

Талант-менеджмент как область управления человеческим капиталом организации. Роль таланта в глобальной конкуренции.

Цифровая революция и связанные с ней изменения: глобализация рынка, прозрачность доступность любого контента в режиме реального времени. Смена поколений и необходимость работать с несколькими поколениями, имеющими разные ценности, и связанная с этим сложность интеграции разных ценностей в корпоративную культуру. Изменения организационной структуры, связанные с новыми запросами современного рынка.

Основные тренды в области развития человеческого капитала: организация будущего (пересмотр взглядов на построение и процесс управления персоналом организации), карьера и обучение (оптимизация контента), привлечение талантов (цифровые и маркетинговые технологии в рекрутинге), культура и вовлеченность (дизайн мышления и карты опыта сотрудников), управление эффективностью (Performance Management (PM)), инновационное лидерство, цифровой HR, аналитика в HR, изменение традиционных представлений о возможных направлениях профессиональной деятельности человека и о направлениях применения искусственного интеллекта.

Талантливые сотрудники в образовательных индустриях. Привлечение и удержание талантливых сотрудников в современных организациях. Система талантливости: талантливая организация- талантливые руководители - талантливые сотрудники. Социально-психологические аспекты построения талантливых организаций.

Тема 2. Теоретические аспекты управления талантами.

Понятийный анализ терминов «талант», «управление талантами», «система управления талантами». Талант-менеджмент как концепция управления человеческим капиталом организации.

Талант как уровень развития творческой одаренности: влияние наследственности и среды. Структура творческих способностей. Структура творческого процесса. Влияние мотивации на творческую продуктивность. Типология талантливых сотрудников (Дж. Х. Рейнвотер).

Талант как одаренность. Талант как компетентность. Талант как результативность. Талант как потенциал.

Тема 3. Методология управления талантами

Роль и задачи системы управления талантами предприятия. Элементы системы управления талантами. Достижения ведущих зарубежных и российских компаний в работе с талантами.

Основные подходы к управлению талантами в организации.

Управление талантами = Компетентностный подход (Барашкова Н.А., Михайлова А.В.). Управление талантами = 3-ий уровень управления персоналом (Опарина Н.Н.) Управление талантами = Работа со всеми сотрудниками компании (Серкова Н.В., Антохова М.В.) Управление талантами = Управление одаренными сотрудниками Носкова К.А. Управление талантами = Кадровый резерв Коновалова В.Г. Управление талантами = Функция управления персоналом (Минбаева Д., Коллингс Д.)

Управление талантами = Работа с определенной категорией сотрудников (Латуха М., Цуканова Т.) Управление талантами = Функция линейных менеджеров (Одегов Ю.Г.).

Подходы к привлечению и отбору талантов с учётом принципа соответствия должности. Особенности привлечения талантов в условиях российской действительности.

Системный подход к вознаграждению и признанию, к развитию талантов.

Тема 4. Управление результативностью через управление талантами

Организационная культура и ее роль в жизнедеятельности организации. Формирование организационной среды, поддерживающей и развивающей таланты. Модели взаимодействия, ценности, принципы и правила талантливой организации.

Технологии и методы оценки потенциала сотрудников. Роль профиля должности в привлечении и подборе талантов.

Коучинг как технология развития талантов. Наставничество и мониторинг процесса развития сотрудников. Планирование преемственности знаний и опыта талантливых сотрудников

Особенности мотивации талантов. Инструменты вознаграждения и признания талантов. Особенности выстраивания отношений с талантами. Роль HR – менеджера и линейных менеджеров в признании и вознаграждении талантов.

Современные технологии обучения и развития талантов. Наиболее эффективные методы обучения и развития талантов. Развитие карьеры.

Лидерство в творческих командах. Психологические особенности управления талантливыми сотрудниками.

Методы решения конфликтных ситуаций. Методы работы с личностными и социально-психологическими проблемами. Методы профилактики стресса, синдрома «выгорания», демотивации. Методы развития карьеры талантливых сотрудников. Методы увольнения талантливых сотрудников.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды

учебной работы, как лекция, семинар, практикум по решению задач, ситуационный практикум, дидактическая игра, доклад, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения

хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

В ходе выполнения практикума необходимо следовать технологическим инструкциям, использовать материал лекций, рекомендованных учебников, источников интернета, активно использовать помощь преподавателя на занятии.

Требования к оформлению результатов практикумов.

При подготовке отчета: изложение материала должно идти в логической последовательности, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, правильное оформление рисунков.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям необходимо акцентировать внимание студентов на детальное изучение методов решения задач и примеров, рассмотренных на лекционных занятиях и нацелить на самостоятельное решение заданий из учебника, приведенных в конце каждой главы учебника.

Порядок проведения практикума.

1. Преподаватель разъясняет приёмы и методы решения на примере типовых задач по изучаемой теме (2-3 задачи).

2. Преподаватель даёт 2-3 задачи для самостоятельного решения.

3. Преподаватель контролирует решение задач обучающимися в индивидуальном порядке, подсказывает правильные пути решения.

4. По окончании практикума преподаватель подводит итоги, вскрывает типичные ошибки и отмечает отличившихся обучающихся, успешно решивших все задачи.

В ходе выполнения практикума обучающиеся более глубоко усваивают физические законы посредством применения их к конкретным физическим ситуациям и процессам, учатся моделировать физические явления и анализировать полученные результаты.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или

реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одnogруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информировать о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся

имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по участию в проведении дидактической игры

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступить к участию в дидактической игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения дидактической игры, критериях оценки действий участников игры;
- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию;

По итогам проведения дидактической игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только

после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и

позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада-презентации

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.

2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).

3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.

4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.

5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.

6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и

текста, их расположение, цвет и размер).

7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда.

Практические советы по подготовке презентации:

- готовьте отдельно: печатный текст, слайды (10-15), раздаточный материал;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего;
- план сообщения;
- краткие выводы из всего сказанного;
- список использованных источников.

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы

слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Методические указания для обучающихся по подготовке и участию в дискуссии

Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся, обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Групповая дискуссия. Для проведения такой дискуссии все обучающиеся, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Для проведения дискуссии необходимо:

1. Выбрать тему дискуссии, ее может предложить, как преподаватель, так и студенты.
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.
3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.
4. Подобрать литературу.
5. Выписать тезисы.
6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках

изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Талант-менеджмент как инструмент современного управления персоналом</i>	Привлечение и удержание талантливых сотрудников в современных организациях. Система талантливости: талантливая организация-талантливые руководители - талантливые сотрудники. Социально-психологические аспекты построения талантливых организаций.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к дискуссии, написание доклада, эссе.	Литература по теме 1;	Участие в дискуссии, выступление с докладом-презентацией, предоставление эссе.
<i>Тема 2. Теоретические аспекты управления талантами.</i>	Талант-менеджмент как концепция управления человеческим капиталом организации. Талант как одаренность. Талант – как компетентность. Талант как результативность. Талант как потенциал.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к дискуссии, к ситуационному практикуму. Выполнение практикума по решению задач	Литература по теме 2;	Участие в дискуссии, отчет о выполнении ситуационного практикума, предоставление результатов практикума решению задач
<i>Тема 3. Методология управления талантами</i>	Подходы к привлечению и отбору талантов с учётом принципа соответствия должности. Особенности привлечения талантов в условиях российской действительности. Системный подход к вознаграждению и признанию, к развитию талантов.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к дискуссии, к ситуационному практикуму, к дидактической игре. Выполнение практикума по решению задач.	Литература по теме 3;	Участие в дискуссии, отчет о выполнении ситуационного практикума, участие в дидактической игре, предоставление результатов практикума решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>Тема 4. Управление результативностью через управление талантами</i>	Методы решения конфликтных ситуаций. Методы работы с личностными и социально-психологическими проблемами. Методы профилактики стресса, синдрома «выгорания», демотивации. Методы развития карьеры талантливых сотрудников. Методы увольнения талантливых сотрудников.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к дискуссии, к ситуационному практикуму, к дидактической игре, написание эссе	Литература по теме 4;	Участие в дискуссии, отчет о выполнении ситуационного практикума, участие в дидактической игре, предоставление эссе.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Адова, И. Б. Управление результативностью: обзор успешных корпоративных практик : учебное пособие / И. Б. Адова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 200 с. — ISBN 978-5-7782-3651-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91565.html>

Дополнительная литература:

1. Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации : учебное пособие / Л. А. Голышкина, Л. В. Кавун, В. А. Капустина [и др.] ; под редакцией Л. А. Голышкиной. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 111 с. — ISBN 978-5-7782-3908-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/98751.html>
2. Эксакусто Т.В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Эксакусто Т.В., Кибальченко И.А.. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2019. — 193 с. — ISBN 978-5-9275-3209-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95816.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	HR-библиотека: 12 книг о поиске талантов и управлении ими	https://biz.liga.net/
2	Сайт для специалистов по управлению персоналом	http://www.e-executive.ru
3	Сайт для специалистов по управлению персоналом и бизнес-тренеров «HR&Trainings EXPO»	http://www.trainings.ru
4	HR-портал. HR–сообщество и публикации.	http://hr-portal.ru
5	Сайт «Теории и практики»	https://theoryandpractice.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL AcademicEdition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)

- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

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

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Дискуссии на семинарах	3 – 2 -3 и более выступлений, точка зрения аргументирована и обоснована, используется профессиональная терминология; 2 – 1- 2 выступления, ответы, в основном, обоснованы, используется профессиональная терминология; 1-2 выступления, точка зрения недостаточно обоснована, используется профессиональная терминология; 1 – 1-2 выступления, построены в основном логично, но не используется профессиональная терминология или используется с ошибками, аргументация недостаточна; выступление, ответ поверхностен, содержит ошибки и неточности, не используется профессиональная терминология или используется с ошибками; 0 – выступлений не было или ответы были абсолютно неверными.

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
2	Доклад-презентация	6 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, презентация выполнена и оформлена корректно и в соответствии с текстом доклада, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем; 5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, есть замечания по использованию профессиональной терминологии презентация выполнена и оформлена корректно и в соответствии с текстом доклада; 4 – доклад выполнен с незначительными нарушениями требований, не полно изложены рассматриваемые проблемы, есть замечания по оформлению презентации; 3 – доклад выполнен с незначительными нарушениями требований, профессиональная терминология не использовалась, не полное изложение рассматриваемых проблем, есть замечания по оформлению презентации; 2 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, есть существенные замечания по оформлению и содержанию презентации или презентация отсутствует; 0-1 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, презентация неудовлетворительна или отсутствует.
3	Практикум по решению задач	Отчет по практикуму 3 – практикум выполнен верно, представлен грамотный отчет. 2 – практикум выполнен, но имеются ошибки, не влияющие на логику выполнения задания; практикум выполнен, но содержит недочеты и 1 концептуальную ошибку. 1 – практикум содержит 2 и более концептуальных ошибок. 0 - практикум не выполнен.
4	Ситуационный практикум	3 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 2 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро- группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 1 – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, ответы не аргументированы или содержат концептуальные ошибки, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд

5	Дидактическая игра	3 – участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии; 2 – участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал активное участие; участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие; 1 – в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии; в игре конкретную роль не исполнял, но иногда участвовал в дискуссии; 0 – в игре практически не участвовал
6	Эссе	3 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 2 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; тема раскрыта не в полном объеме, есть незначительные нарушения правил оформления; тема не раскрыта в значительной степени, есть незначительные нарушения правил оформления; 1 – тема раскрыта слабо или автор отклоняется от темы, есть незначительные нарушения правил оформления; тема раскрыта слабо или автор отклоняется от темы, есть существенные нарушения правил оформления; 0 – эссе полностью не соответствует поставленной теме, правила оформления не соблюдены; эссе не выполнено.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые контрольные вопросы для дискуссии на семинаре

1. Дайте определение таланта. Как вы думаете, что является источником таланта: наследственность или социальная и культурная среда?
2. Какие виды творческих способностей вы знаете?
3. Назовите и охарактеризуйте основные этапы творческого процесса.
4. Как влияет мотивация на протекание творческого процесса? Какие типы мотивирующих воздействий вы знаете?
5. Какие типы управления наиболее эффективны при работе с талантливыми людьми?
6. Охарактеризуйте типы талантливых сотрудников по Дж.Рейнвотеру. Какие из этих типов вам уже встречались? Возможно ли применение этой

типологии к другим видам деятельности?

Типовая тематика докладов

1. Привлечение талантливых работников в организацию.
2. Управление «талантами» как технология менеджмента.
3. Взаимодействие с талантливыми сотрудниками в организации.
4. Проблема удержания «талантов»: нужно ли их удерживать?
5. Развитие талантов сотрудников в организационной среде.
6. Риски и возможности работы с «талантами».
7. Выявление талантов у действующих сотрудников организации и управление их карьерой.
8. Талант-менеджмент как область управления человеческим капиталом организации.
9. Основные тренды в области развития человеческого капитала.
10. Управление эффективностью сотрудников организации.
11. Привлечение и удержание талантливых сотрудников в современных организациях.
12. Влияние мотивации на творческую продуктивность.
13. Опыт и достижения ведущих зарубежных и российских компаний в работе с талантами.
14. Модели взаимодействия, ценности, принципы и правила талантливой организации.
15. Современные технологии обучения и развития талантов.

Типовая тематика эссе

1. Талантливые сотрудники для организации: какие сложности и риски связаны с привлечением «талантов»?
2. Методы развития талантов: преимущества и ограничения.
3. Какие «вызовы» приходится принимать менеджеру, управляющему «талантами»?
4. Организационная культура для талантливых людей: какой она должна быть?
5. Что означает «талантливый сотрудник» и как выявить его талант?
6. Что необходимо изменить в системе управления персоналом организации, чтобы управлять талантами?
7. Нужно ли удерживать таланты в организации?
8. Какие зарубежные технологии управления талантами наиболее применимы в России?
9. Каковы новые тенденции в подходах к управлению талантами в организации?
10. Линейные менеджеры и HR: распределение ролей в управлении

талантами.

Типовое задание практикума по решению задач

1. Проведите исследование методов управления талантами в различных организациях, пользуясь ресурсами интернета.
2. Внесите результаты исследования в таблицу.
3. Сделайте выводы об основных направлениях работы с талантами в организации.

№	Название компании, профиль ее деятельности	Методы и инструменты управления талантами, используемые в организации
1		
2		
3		

Выводы: _____

Типовое задание к ситуационному практикуму

Ситуация «Слишком умные сотрудники»

В результате долгих поисков подходящего сотрудника на должность руководителя одного из подразделений в компанию был приглашен менеджер «со стороны». После прокачки его кандидатуры HR-сотрудниками ему предложили составить краткую программу, видение по развитию департамента и защитить ее перед топ-менеджментом организации, что претендент достаточно легко и сделал.

Этот руководитель, хотя и был довольно молодым человеком, обладал немалыми амбициями, но понимал, что в чужой монастырь со своим уставом не ходят. Он четко, как думал, спланировал свой начальный период деятельности на новой должности, свои «первые 100 дней», полагая за это время полностью подготовить подразделение к изменениям. Для этого поставил, среди прочих, задачу налаживания деловых и личностных контактов со своими подчиненными.

Новый руководитель предварительно ознакомился с личными делами сотрудников, провел к каждому из них персональную встречу, проговаривая с ними свои планы по развитию подразделения, уточняя их место и функции в структуре департамента, а также выслушивая их позицию по текущим и перспективным делам. Очевидно, что новый шеф пытался склонить их на свою сторону, сделать сознательными последователями своей программы, а также выяснить, насколько тот или иной подчиненный будет лоялен к нему как начальнику.

Никто из сотрудников на персональных встречах не показал заметного недовольства руководителем. В основном все соглашались с направлением

изменений в деятельности подразделения, которые предлагались. Но, честно размышляя о результатах своей рекогносцировки в кадровую чашу, новый босс не мог себе не сказать, что среди его подчиненных было два или три человека, ключевых сотрудника (по возрасту значительно старше его), которые могли бы занять его должность. Причем одного из них он сменил с должности временно исполняющего обязанности. Его мучили вопросы, на которые он не мог получить окончательные и удовлетворительные ответы: почему же не они стали начальниками, а пригласили его, со стороны? И как использовать потенциал этих сотрудников дальше?

Между тем, дела в подразделении при новом руководстве хуже не стали. Люди были профессионально подготовлены и знали «свой маневр»¹, особенно не нуждались в понукании. Но к завершению своих «первых 100 дней» новый шеф ясно видел, что и лучше дела не шли. Более того, он не знал, как, кроме чисто административного варианта, ему проводить намеченные изменения, с кем их делать, поскольку ключевые специалисты, кроме словесного согласия, никоим образом более не стремились помогать «вождю» и не спешили вставать на путь преобразований. А он включал реструктуризацию подразделения, реорганизацию бизнес-процессов, внедрение КРІ (чего там никогда не было), другую систему мотивации, новые формы взаимодействия с клиентами и коллегами из других департаментов, и многое другое. Требовалось участие всей команды в преобразованиях.

К завершению испытательного срока добавилась еще одна неприятная вещь. На совещаниях подразделения старые «зубры» постепенно начали испытывать нового руководителя на устойчивость. В процессе обсуждения вопросов повестки дня данные сотрудники, не все разом, внешне случайно, демонстрировали начальнику свои компетенции и ученость (все были со степенями). И одновременно стремились подчеркнуть, что наш новый босс в этих вопросах недостаточно подготовлен, а возможно просто профан. В доказательствах они, как правило, выходили за пределы тематики повестки дня, абстрагировались от конкретных вопросов, превращая рабочее совещание в КВН, причем с соблюдением корректной формы ведения дискуссий и обходились без личных оскорблений, на троих разыгрывая эти, как бы случайные, сценки публичной порки как по нотам, на раз-два-три.

Поначалу новый руководитель попытался сражаться с этими оппонентами их же оружием. Он и сам недавно защитил диссертацию, имел по своей тематике несколько публикаций в ведущих журналах и обладал определенным полемическим талантом. Но успех тут был слабый. Трудно победить, когда трое против одного. Да их уже и другие сотрудники начинали поддерживать.

Таким образом, новый руководитель к завершению своего испытательного срока оказался в тупике, который, возможно, и не

¹ Один из принципов системы обучения, разработанный для войск прославленным полководцем А.В.Суворовым: «Каждый солдат должен знать свой маневр».

просматривался со стороны. Его не беспокоила аттестация по испытательному сроку, «большой босс», в принципе одобрил его текущую работу.

Вопросы:

1. Что делать дальше, как проводить намеченные изменения?
2. Как быть руководителю, у которого слишком умные сотрудники?
3. Как бы вы оценили создавшуюся ситуацию и что посоветовали этому руководителю?

Типовое задание дидактической игры

Дидактическая игра «Дизайнер»

Продолжительность игры – 2 ак. часа.

Ход игры:

1. Студенты делятся на мини-группы по 4-5 человек и получают задание от преподавателя: ознакомиться с содержанием ситуации и разработать как можно больше вариантов эффективных предложений для решения проблемы.

2. В каждой группе выбирают исполнителей ролей: генеральный директор, финансовый директор, дизайнер.

3. Каждая мини-группа обыгрывает ситуацию по ролям: генеральный директор и финансовый директор проводят переговоры с дизайнером. Условие: роль дизайнера исполняет представитель другой мини-группы.

4. Преподаватель фиксирует высказанные предложения и по завершению игры обсуждает их со студентами в общей группе.

Содержание ситуации.

5 лет назад в фирму пришёл работать молодой человек на место дизайнера с испытательным сроком на полгода. Испытательный срок закончился, и дизайнер остался работать постоянно. За время работы на фирме дизайнер стал одним из лучших: блистал всегда новыми, креативными идеями, его полюбили как сотрудники, так и клиенты. Генеральный директор и финансовый директор (составивший в своё время протекцию дизайнеру) поощряли его инициативу.

Наступает день, когда дизайнер приходит в кабинет директора с заявлением, что хочет купить квартиру, но на получаемую в этой фирме заработную плату он такую роскошь себе позволить не может, и что ему предложили другую работу, которая привлекает его высокой оплатой. Директор понимает, что ситуация критическая, потому как с уходом дизайнера фирма потеряет "генератора идей", что повлечёт за собой потерю клиентов. Повысить же зарплату до такого уровня, который обещан дизайнеру в другой фирме, данная компания себе позволить не может.

Роли и интересы:

Генеральный директор - удержать работника хотя бы на тот срок,

пока не найдут ему замену, сохранить имидж фирмы и клиентуру;

Финансовый директор - по возможности помочь работнику в решении его финансовых проблем, однако, не нанося при этом ущерба фирме;

Дизайнер — повысить своё материальное и социальное положение. Купить квартиру.

Вопросы и задания:

1. Какую информацию необходимо выяснить руководству компании, чтоб сформулировать правильное решение?
2. Какие важные подробности могли остаться «за кадром» в данном кейсе, но при этом они могут существенно влиять на ситуацию?
3. Разработайте решение от имени руководства компании.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в четвертом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте особенности современного рынка труда в отношении требований к работникам. Как это связано с талант-менеджментом,

приобретающим популярность во многих организациях?

2. Раскройте понятия «SPOD-мир» и «VUCA-время». В чем их особенности и как это связано с проблемой управления талантами?

3. Раскройте понятие «талант-менеджмент». Как это понятие связано с изменениями требований к личностным и профессиональным компетенциям человека?

4. Раскройте понятие «компетентностный подход». Каким образом он связан с областью талант-менеджмента?

5. Раскройте понятие «человеческий капитал». Как оно связано с управлением талантами в организации?

6. Раскройте понятие «талант, как одаренность». От чего зависит развитие творческой одаренности?

7. Раскройте понятие «управление эффективностью». Как оно связано с управлением талантами в организации?

8. Раскройте понятие «система управления талантами». Каковы основные элементы этой системы?

9. Раскройте понятие «инновационное лидерство». Как оно связано с развитием талантов в организации?

10. Раскройте понятие «творческие способности». Какова их структура?

11. Раскройте понятие «талантливый сотрудник» и расскажите о типах талантливых сотрудников (по Дж.Рейнвотеру).

12. Раскройте понятие «талант как компетентность» и расскажите о том, как этот подход к таланту реализуется в современных организациях.

13. Раскройте понятие «талант как результативность» и расскажите о том, как этот подход к таланту реализуется в современных организациях.

14. Раскройте понятие «талант как потенциал» и расскажите о том, как этот подход к таланту реализуется в современных организациях.

15. Раскройте понятие «самореализация». Как это понятие связано с организационной культурой предприятия?

16. Раскройте суть талант-менеджмента как элемента системы управления организацией.

17. Раскройте значение талант-менеджмента как инвестиции в мотивацию сотрудников.

18. Раскройте значение талант-менеджмента как инвестиции в развитие человеческого капитала.

19. Раскройте значение талант-менеджмента как инвестиции в укрепление лояльности сотрудников.

20. Раскройте модели взаимодействия, ценности, принципы и правила талантливой организации.

21. Раскройте понятие «профессиональное выгорание» в рамках подхода к управлению человеческим капиталом как к управлению талантами.

22. Раскройте понятие «капитализация таланта» применительно к

системе управления талантами сотрудников организации.

23. Раскройте социально-психологические аспекты построения талантливых организаций.

24. Раскройте понятие «талант-менеджмент» как функцию линейных менеджеров организации.

25. Раскройте понятие «талант-менеджмент» как работу со всеми сотрудниками компании.

Задания 2 типа

1. Объясните принцип действия технологии коучинга для повышения личного потенциала сотрудников. Приведите пример.

2. Объясните на примере, как связана организационная структура компании с возможностью реализации системы талант-менеджмента.

3. Объясните принцип действия инструментов и методов развития персонала на примере любых двух.

4. Объясните принцип системного подхода к вознаграждению и признанию как инструмента управления талантами.

5. Объясните, в чем суть подходов к определению талантливого сотрудника на примере одного из подходов.

6. Объясните, как можно использовать отдельные инструменты менеджмента для управления талантами (приведите пример).

7. Объясните, как модель лидерских компетенций может быть применена в системе управления талантами.

8. Объясните, как осуществляется развитие талантов сотрудников с помощью метода «ворк-шоп».

9. Объясните, как осуществляется развитие талантов сотрудников с помощью метода модерации.

10. Объясните, как профиль должности используется при привлечении и оценке талантов.

11. Объясните, как коучинг используется в системе управления талантами (на примере).

12. Объясните, как метод треннинга (опережающего тренинга) используется в системе управления талантами (на примере)

13. Объясните на примере, как метафорические деловые игры могут способствовать развитию креативности сотрудников.

14. Объясните, как стажировка используется в системе управления талантами (на примере).

15. Объясните, как ротация используется в системе управления талантами (на примере).

16. Объясните, как мозговой штурм используется в системе управления талантами (на примере различных подходов к проведению мозгового

штурма).

17. Объясните, как наставничество используется в системе управления талантами (на примере).

18. Объясните, как методы повышения вовлеченности персонала могут повлиять на эффективность системы талант-менеджмента в организации?

19. Объясните механизм действия методов саморазвития талантов на примере одного из методов.

20. Объясните, как совершенствование организационной среды может способствовать повышению качества управления талантами в организации (поясните на примере).

21. Объясните, как феномен доверия связан с системой управления талантами в организации?

22. Объясните, каковы особенности лидерства в управлении творческими командами. Какова специфика творческой команды?

23. Перечислите основные признаки творческого сотрудника. Какие сложности могут иметь место при взаимодействии руководителя с таким работником?

24. Объясните принцип действия ассессмента для повышения качества оценки и отбора талантов. Приведите пример.

25. Объясните, принцип действия ассессмента для повышения качества оценки и отбора талантов.

Задания 3 типа

1. Работник, зарекомендовавший себя как перспективный и эффективный, собирается покинуть Вашу организацию. Какие действия необходимо предпринять, чтобы способствовать изменению его решения?

2. Разработайте проект интервью с соискателем, если Вам необходимо определить наличие у него определенной одаренности/талантов. Какими еще источниками информации можно для этого воспользоваться?

3. Вам необходимо привлечь в организацию талантливую сотрудницу в отдел маркетинга. Какие методы вы используете для этого?

4. Вам необходимо привлечь в организацию талантливую сотрудницу в отдел HR. Какие методы вы используете для этого?

5. Вам необходимо привлечь в организацию талантливую сотрудницу в IT-отдел. Какие методы вы используете для этого?

6. Вам необходимо привлечь в организацию талантливую сотрудницу в отдел промышленного инжиниринга. Какие методы вы используете для этого?

7. Вам необходимо привлечь в организацию талантливую сотрудницу в отдел по работе с клиентами. Какие методы вы используете для этого?

8. Вам необходимо привлечь в организацию талантливых сотрудников в качестве руководителей новых проектов (без узкой специализации). Какие методы вы используете для этого?

9. Сотрудник, который ранее проявлял заинтересованность в работе и демонстрировал хорошие результаты работы в последнее время снизил

эффективность. Составьте план действий от имени руководителя, чтобы исправить ситуацию.

10. Сотрудник, который недавно был принят в Вашу организацию, оказался недостаточно результативным. В чем, по Вашему мнению, может быть причина? Составьте план необходимых мероприятий, которые нужно реализовать в данном случае.

11. В организации, куда Вы недавно были приняты на должность HR-директора, отсутствует система управления талантами. Вы решили разработать и внедрить ее. Обоснуйте руководству необходимость этого проекта и объясните, какие ресурсы для этого потребуются.

12. В организации, куда Вы недавно были приняты на должность HR-директора, отсутствует система управления талантами. Вы получили от руководства задание разработать и внедрить ее. Составьте пошаговый план действий по созданию системы талант-менеджмента.

13. Разработайте проект совершенствования системы мотивации в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

14. Разработайте проект совершенствования системы обучения и развития персонала в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

15. Разработайте проект совершенствования системы управления карьерой в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

16. Разработайте проект совершенствования системы оценки персонала в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

17. Разработайте проект развития менеджеров в связи с необходимостью повысить эффективность управления талантами в организации.

18. Разработайте проект профилактики профессионального «выгорания» сотрудников в связи с внедрением системы управления талантами в организации.

19. Возникла необходимость уволить талантливую сотрудницу. Каковы возможные причины такой ситуации? Вы работаете HR-менеджером в этой организации. Опишите план своих действий своей беседы с данной сотрудницей.

20. Вам необходимо разработать систему привлечения талантов в свою организацию. Какие условия Вам необходимо создать для этого?

21. В связи с тем, что в Вашей организации реализуется система талант-менеджмента, Вы регулярно занимаетесь развитием сотрудников. Какими методами и по каким критериям Вы будете определять эффективность своей работы?

22. Разработайте проект внедрения системы наставничества с целью повышения эффективности управления талантами. Какие шаги нужно будет

предпринять? Какие ресурсы понадобятся для этой цели?

23. Ваша организация работает недостаточно результативно. Ваше руководство считает, что проблема в том, что у Вас почти нет талантливых сотрудников. Вы работаете HR-директором. Какое решение Вы предложите руководству: заменить наименее эффективных сотрудников и поискать талантливых или что-то еще?

24. Ваша организация работает достаточно результативно. Но на рынке обострилась конкуренция. Как повысить результативность компании, используя систему талант-менеджмента?

25. Ваша организация за последнее время ослабила свои позиции на рынке. Вы работаете HR-директором. Руководство просит Вас продумать свои предложения по повышению результативности. В коллективе значительную часть составляют опытные сотрудники, многие из которых давно работают в компании. Что Вы предложите?

Университет «Синергия»

А Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление профессиональным развитием персонала»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Управление профессиональным развитием персонала» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Управление профессиональным развитием персонала» ориентировано на получение обучающимися знаний о принципах, методах и технологиях управления профессиональным развитием персонала. Объектом изучения выступает система управления профессиональным развитием персонала, ее основные элементы и этапы реализации.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целями изучения дисциплины «Управление профессиональным развитием персонала» является приобретение обучающимися:

- знаний о современных подходах к управлению профессиональным развитием персонала в организации;
- знаний в области соответствующего направления кадрового менеджмента;
- умений и навыков разработки и реализации управленческих решений в области управления профессиональным развитием персонала, проектирования и организации обучения персонала, эффективной работы с кадровым резервом.

Задачи дисциплины:

- освоение теоретических основ и современных подходов к управлению профессиональным развитием персонала;
- освоение знаний о закономерностях, механизмах, условиях и факторах профессионального развития персонала;
- освоение основных понятий и основ методологии организации профессионального развития персонала;
- овладение умениями в области применения прикладных технологий и методов организации системы профессионального развития;
- освоение навыков применения методов оптимизации системы профессионального развития и разработки на их основе соответствующих научно-практических рекомендаций для кадровых служб.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2	ПК-2.1. Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	основные концепции, принципы, технологии и методы обучения персонала; принципы и методы организации системы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, работы с кадровым резервом	применять изученные концепции, принципы, технологии и методы при организации обучения персонала; разрабатывать и реализовывать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением, работать с кадровым резервом	разработки системы обучения и управления карьерой персонала	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-2.3 получает, обобщает, интерпретирует и документирует результаты исследований финансового рынка и финансового состояния организации; систематизирует и защищает финансовую и юридическую информацию; оценивает эффективность инвестиций	методы и источники сбора информации для выявления потребности в обучении и формирования заказа организации; подходы к анализу рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; методы получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	собирать и анализировать информацию для выявления потребности в обучении и формирования заказа организации; анализировать рынок образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; получать обратную связь и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала	сбора и анализа информации для выявления потребностей организации в обучении и формирования заказа; анализа рынка консалтинговых, образовательных и иных видов услуг в области управления персоналом; получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (B5).	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Профессиональное развитие персонала как инструмент формирования человеческого капитала организации	7		7							8	Практич. домашнее задание / 5 Эссе / 5
Тема 2. Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала и планирование его профессиональной карьеры.	7		7							8	Практич. домашнее задание / 5
Тема 3. Планирование процесса дополнительного обучения персонала.	7		7							8	Практич. домашнее задание / 5 Эссе / 5
Тема 4. Организация процесса обучения персонала. Мотивация и контроль субъектов процесса дополнительного обучения.	7		7							8	Практич. домашнее задание / 5
Тема 5. Виды и методы обучения персонала.	7		7							8	Практич. домашнее задание / 5
Тема 6. Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала.	6		6							8	Практич. домашнее задание / 5 Эссе / 5
Тема 7. Индивидуальное профессиональное развитие работников организации	6		6							8	Практич. домашнее задание / 5
Всего:	26		26							56	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час											Зачет (50)
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Профессиональное развитие персонала как инструмент формирования человеческого капитала организации.

Профессиональное развитие работника и его служебно-профессиональное продвижение. Соотношение профессионального развития персонала и развития человеческого капитала. Цель и задачи профессионального развития персонала.

Система профессионального развития персонала: структура системы профессионального развития персонала; характеристики подсистем системы профессионального развития персонала.

Дополнительное обучение персонала как основа профессионального развития человеческих ресурсов организации. Обучение как процесс и его основные компоненты: определение потребностей в обучении, постановка целей, выбор критериев оценки результатов, отбор обучающихся, выбор методов, реализация программ обучения, оценка достигнутых результатов.

Принципы организации обучения сотрудников. Директивный характер обучения. Плановый характер обучения. Соответствие потребностей и возможностей организации. Комплексный охват обучаемых. Индивидуальный подход к обучению. Непрерывность обучения. Мотивированность обучения. Комплексный контроль процесса и результатов обучения. Персонификация ответственности.

Современные концепции обучения: специализированного, многопрофильного, личностно-ориентированного.

Система непрерывного образования. Образование через жизнь. Индивидуальная образовательная траектория.

Индивидуальная образовательная траектория и личная карьера. Индивидуальная образовательная траектория и возможности служебно-профессионального продвижения.

Тема 2. Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала и планирование его профессиональной карьеры.

Система управления карьерой персонала в организации (СУКП). Цели, функции и условия управления карьерой. Взаимосвязь процесса управления карьерой с другими кадровыми процессами. Модель управления карьерой по М.Армстронгу. Схема организации управления профессиональной карьерой по А.Р.Алавердову.

Модель партнерства. Взаимодействие организации и сотрудника в процессе управления карьерой. Функциональные взаимосвязи участников процесса управления карьерой.

Карьерный цикл работника и цикл управления карьерой: сущность и различия. Модель управления карьерным циклом менеджера.

Карьерное пространство и карьерная среда. Высшая точка

карьеры, «карьерный потолок», длина карьеры, «карьерный тупик», показатель уровня позиции, показатель потенциальной мобильности. Пути развития карьерного пространства и карьерной среды в организации.

Структура и функции системы служебно-профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей. Критерии эффективности управления развитием карьеры.

Процесс планирования карьеры персонала в организации: уровни и задачи. Синергетическая модель планирования карьеры К. Бернса и К. Магнуса.

Порядок планирования карьеры сотрудника. Субъекты карьерного планирования карьеры в организации. Индивидуальный план карьеры сотрудника: структура и виды. Индивидуальный профиль профессиональных компетенций как основа построения индивидуального плана. Схема планирования карьеры Дж. Шермерорна, Дж. Ханта и Р. Осборна.

Карьерограмма: структура, содержание, применение. Оценка и обучение персонала как инструмент управления карьерой.

Организационно-правовые основы управления карьерой.

Тема 3. Планирование процесса дополнительного обучения персонала.

Планирование потребностей персонала в обучении. Источники определения потребности в обучении. Факторы, определяющие возникновение потребности в обучении.

Методы определения потребности в обучении. Источники информации о потребностях в обучении: аттестация и подготовка индивидуального плана развития; тестирование; оценка информации о работниках, имеющейся в службе управления персоналом; анализ краткосрочных и долгосрочных планов организации; наблюдение за работой персонала на рабочих местах; анализ источников проблем; мешающих эффективности работы; выявление внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на работу персонала; систематизированный опрос; анкетирование; интервью руководителей; сбор и анализ заявок, пожеланий и предложений сотрудников и линейных менеджеров в области их профессионального обучения. Анализ стратегии развития организации.

Планирование возможностей подразделений по высвобождению сотрудников для дополнительного обучения. Составление графика временных фаз загрузки по категориям должностей.

Планирование возможностей организации по финансированию дополнительного обучения. Определение лимитов, выделяемых службе персонала на все формы дополнительного обучения сотрудников.

Разработка и утверждение целевой программы дополнительного обучения персонала организации.

Основные документы по организации обучения персонала. Концепция дополнительного обучения персонала. План-график дополнительного обучения. Положение об обучении рабочих на производстве, Положение о наставничестве, Внутреннее положение о стажировке и др.

Вспомогательные документы по организации обучения персонала, способствующие оптимизации процесса обучения.

Тема 4. Организация процесса обучения персонала. Мотивация и контроль субъектов процесса дополнительного обучения персонала.

Основные направления организации дополнительного обучения сотрудников.

Выбор образовательных программ в соответствии с потребностью в обучении и возможностями организации.

Классификация программ профессионального образования, используемых при дополнительном обучении персонала (по уровню образования, по направленности программ обучения, по продолжительности программ обучения, по форме проведения обучения, по форме организации обучения, по реализуемым технологиям обучения, по месту проведения обучения, по формату организации).

Выбор образовательных учреждений и организация взаимодействия с ним. Критерии выбора профессионального образовательного учреждения в качестве стратегического бизнес-партнера. Формы взаимодействия работодателя с образовательным учреждением.

Реализация оперативных планов дополнительного обучения сотрудников вне организации и в ее учебном центре.

Организация обучения сотрудников на рабочих местах на основе традиционных и инновационных технологий.

Объекты и субъекты мотивационного воздействия в процессе организации обучения и развития сотрудников.

Экономические и неимущественные инструменты мотивационного воздействия. Эффективность различных инструментов мотивации для различных участников процесса дополнительного обучения персонала.

Субъекты реализации контроля дополнительного обучения персонала: служба персонала, финансовая служба, руководители подразделений. Основные объекты контроля.

Эффективность дополнительного обучения персонала. Подходы к оценке эффективности обучения. Модель Дональда Киркпатрика. Модель Джека Филипса и другие математические методы оценки эффективности обучения.

Тема 5. Виды и методы обучения персонала.

Основные понятия в области дополнительного обучения: метод обучения, технология обучения, форма и формат обучения, виды обучения.

Характеристика видов обучения персонала. Профессиональная подготовка кадров. Повышение квалификации персонала. Профессиональная переподготовка. Законодательное регулирование профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров.

Традиционные (пассивные) и активные методы обучения. Групповая дискуссия. Метод «кейсов», «Мозговой штурм». Дидактические игры и их разновидности. Тренинги и их виды.

Баскет–метод, Воркшоп и др. современные активные методы обучения.

Инновационные технологии обучения персонала. Видеообучение. Дистанционное обучение. Кейс-обучение. Поведенческое моделирование. Метафорическая игра. Обучение действием. Модульное обучение.

Методы обучения персонала на рабочем месте. Непрерывное приобретение опыта. Производственный инструктаж. Запланированная смена рабочего места (ротация). Использование работников в качестве ассистентов, стажеров. Подготовка в проектных группах. Управляемая передача опыта. Планомерные, регулярные указания. Посвящение в особые задачи.

Методы обучения персонала вне рабочего места. Чтение лекций. Программированные курсы обучения. Конференции, семинары. Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей. «Рабочая группа» («кружок качества»).

Тема 6. Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала.

Кадровый резерв: цель, задачи, принципы, источники формирования.

Компетентностный подход при планировании и развитии кадрового резерва.

Основные направления и принципы работы с кадровым резервом. Основные процессы в рамках подготовки кадрового резерва. Оценка эффективности работы с резервом (действенность резерва, текучесть резерва, средний срок пребывания в резерве, готовность резерва).

Виды кадрового резерва, критерии классификации.

Основания для включения в кадровый резерв, критерии отбора.

Особенности работы с резервом на выдвижение.

Подходы к формированию резерва руководителей, специфика и критерии отбора. Особенности работы с резервом руководителей.

Этапы работы с кадровым резервом руководителей: содержание, специфика, необходимые ресурсы.

Кризисы, конфликты и крушение управленческих карьер. Планирование управленческой карьеры. Консультирование по проблемам управленческой карьеры.

Тема 7. Индивидуальное профессиональное развитие работников организации.

Личность, как субъект управления карьерой. Стартовые условия карьеры. Развитие профессионала как объективный и закономерный процесс. Карьера и стиль жизни.

Личностные характеристики и их влияние на карьеру. Типология личности по Д. Голланду. Типология личности MBTI (по Майерс-Бриггс). Соционическая концепция типологии личности.

Направленность и установки личности, их влияние на профессиональное развитие человека. Метапрограммы и их влияние на карьерное развитие.

Самооценка, уровень притязаний, локус контроля, как факторы развития профессионала. Их взаимосвязь и влияние на особенности профессионального развития.

Карьерные мотивы и ценностные ориентации. Структура, типы трудовой мотивации и особенности профессионального развития.

Карьерные ориентации и их типология (по Б. Дерру и по Э. Шейну). Методика диагностики карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э.Шейна.

Самодиагностика при планировании индивидуальной карьеры. Инструменты планирования и оптимизации индивидуальной карьеры. Самоуправление карьерой: стратегия и тактика.

Этапы профессионального развития личности. Профессиональные кризисы, их структура и виды. Профессиональные деструкции (деформации), их признаки и факторы их возникновения.

Управление индивидуальным карьерным процессом в организации. Поддержка сотрудников на различных этапах карьерного процесса.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, практикум по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать

вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

В ходе выполнения практикума необходимо следовать технологическим инструкциям, использовать материал лекций, рекомендованных учебников, источников интернета, активно использовать помощь преподавателя на занятии.

Требования к оформлению результатов практикумов.

При подготовке отчета: изложение материала должно идти в логической последовательности, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, правильное оформление рисунков.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям необходимо акцентировать внимание студентов на детальное изучение методов решения задач и примеров, рассмотренных на лекционных занятиях и нацелить на самостоятельное решение заданий из учебника, приведенных в конце каждой главы учебника.

Порядок проведения практикума.

1. Преподаватель разъясняет приёмы и методы решения на примере типовых задач по изучаемой теме (2-3 задачи).

2. Преподаватель даёт 2-3 задачи для самостоятельного решения.

3. Преподаватель контролирует решение задач обучающимися в индивидуальном порядке, подсказывает правильные пути решения.

4. По окончании практикума преподаватель подводит итоги, вскрывает типичные ошибки и отмечает отличившихся обучающихся, успешно решивших все задачи.

В ходе выполнения практикума обучающиеся более глубоко усваивают физические законы посредством применения их к конкретным физическим ситуациям и процессам, учатся моделировать физические явления и анализировать полученные результаты.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе X настоящей программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с

указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Профессиональное развитие персонала как инструмент формирования человеческого капитала организации</i>	Дополнительное обучение персонала как основа профессионального развития человеческих ресурсов организации. Обучение как процесс и его основные компоненты: определение потребностей в обучении, постановка целей, выбор критериев оценки результатов, отбор обучающихся, выбор методов, реализация программ обучения, оценка достигнутых результатов. Принципы организации обучения сотрудников. Директивный характер обучения. Плановый характер обучения. Соответствие потребностей и возможностей организации. Комплексный охват обучаемых. Индивидуальный подход к обучению. Непрерывность обучения.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, подготовка практического домашнего задания, написание эссе	Литература по теме	Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Мотивированность обучения. Комплексный контроль процесса и результатов обучения. Персонификация ответственности			
<i>Тема 2. Организация профессионально-квалификационног о продвижения персонала и планирование его профессиональной карьеры.</i>	Модель управления карьерой по М.Армстронгу. Схема организации управления профессиональной карьерой по А.Р.Алавердову. Структура и функции системы служебно-профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей. Критерии эффективности управления развитием карьеры. Процесс планирования карьеры персонала в организации: уровни и задачи. Синергетическая модель планирования карьеры К. Бернса и К. Магнусса. Порядок планирования карьеры сотрудника. Субъекты карьерного планирования карьеры в организации. Индивидуальный план карьеры сотрудника: структура и виды. Индивидуальный	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	профиль профессиональных компетенций как основа построения индивидуального плана. Схема планирования карьеры Дж. Шермерорна, Дж. Ханта и Р. Осборна.			
<i>Тема 3. Планирование процесса дополнительного обучения персонала.</i>	Источники информации о потребностях в обучении: аттестация и подготовка индивидуального плана развития; тестирование; оценка информации о работниках, имеющейся в службе управления персоналом; анализ краткосрочных и долгосрочных планов организации; наблюдение за работой персонала на рабочих местах; анализ источников проблем; мешающих эффективности работы; выявление внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на работу персонала; систематизированный опрос; анкетирование; интервью руководителей; сбор и анализ заявок, пожеланий и предложений сотрудников и линейных менеджеров в	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, подготовка практического домашнего задания, написание эссе	Литература по теме	Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	области их профессионального обучения. Анализ стратегии развития организации. Разработка и утверждение целевой программы дополнительного обучения персонала организации.			
<i>Тема 4. Организация процесса обучения персонала. Мотивация и контроль субъектов процесса дополнительного обучения.</i>	Классификация программ профессионального образования, используемых при дополнительном обучении персонала (по уровню образования, по направленности программ обучения, по продолжительности программ обучения, по форме проведения обучения, по форме организации обучения, по реализуемым технологиям обучения, по месту проведения обучения, по формату организации). Формы взаимодействия работодателя с образовательным учреждением. Реализация оперативных планов дополнительного обучения сотрудников вне организации и в ее учебном центре. Организация обучения сотрудников на	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	рабочих местах на основе традиционных и инновационных технологий. Эффективность различных инструментов мотивации для различных участников процесса дополнительного обучения персонала.			
<i>Тема 5. Виды и методы обучения персонала.</i>	Инновационные технологии обучения персонала. Видеообучение. Дистанционное обучение. Кейс- обучение. Поведенческое моделирование. Метафорическая игра. Обучение действием. Модульное обучение. Методы обучения персонала на рабочем месте. Непрерывное приобретение опыта. Производственный инструктаж. Запланированная смена рабочего места (ротация). Использование работников в качестве ассистентов, стажеров. Подготовка в проектных группах. Управляемая передача опыта. Планомерные, регулярные указания.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Посвящение в особые задачи. Методы обучения персонала вне рабочего места. Чтение лекций. Программированные курсы обучения. Конференции, семинары. Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей. «Рабочая группа» («кружок качества»)			
Тема 6. Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала.	Виды кадрового резерва, критерии классификации. Основания для включения в кадровый резерв, критерии отбора. Особенности работы с резервом на выдвижение. Подходы к формированию резерва руководителей, специфика и критерии отбора. Особенности работы с резервом руководителей. Этапы работы с кадровым резервом руководителей: содержание, специфика, необходимые ресурсы. Планирование управленческой карьеры. Консультирование по проблемам управленческой карьеры.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, подготовка практического домашнего задания, написание эссе	Литература по теме	Практическое домашнее задание Эссе
Тема 7. Индивидуальное	Самооценка, уровень притязаний,	Работа с литературой,	Литература по теме	Практическое домашнее

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>профессиональное развитие работников организации</i>	локус контроля, как факторы развития профессионала. Их взаимосвязь и влияние на особенности профессионального развития. Карьерные мотивы и ценностные ориентации. Структура, типы трудовой мотивации и особенности профессионального развития. Карьерные ориентации и их типология (по Б. Дерру и по Э. Шейну). Методика диагностики карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э.Шейна. Самодиагностика при планировании индивидуальной карьеры. Инструменты планирования и оптимизации индивидуальной карьеры. Самоуправление карьерой: стратегия и тактика. Управление индивидуальным карьерным процессом в организации. Поддержка сотрудников на различных этапах карьерного процесса.	источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, подготовка практического домашнего задания		задание

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Главатских О.Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий : монография / Главатских О.Б.. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 79 с. — ISBN 978-5-4487-0788-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107586.html>
2. Кузьминов А.В. Управление персоналом организации : методическое пособие / Кузьминов А.В.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html>
3. Павловская И.А. Планирование карьеры : курс лекций / Павловская И.А.. — Владикавказ : Владикавказский институт управления, 2010. — 142 с. — ISBN 978-5-98161-051-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/57834.html>
4. Хасанова, Г. Б. Педагогические основы управления развитием персонала : учебное пособие / Г. Б. Хасанова. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018. — 240 с. — ISBN 978-5-7882-2364-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95005.html>
5. Хасанова Г.Б. Внутрифирменное обучение : учебное пособие / Хасанова Г.Б.. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018. — 184 с. — ISBN 978-5-7882-2494-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/100521.html>

6. Елкина О.С. Управление экономическим поведением работника : учебное пособие / Елкина О.С.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 334 с. — ISBN 978-5-4497-1000-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107587.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Сайт для специалистов по управлению персоналом	http://www.e-xecutive.ru
2.	Сайт «HR по-русски»	https://hr-elearning.ru/
3.	Сайт журнала «Кадровое дело»	http://www.kdelo.ru
4.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
5.	Сайт «Работа и карьера»	https://job-career.ru/
6.	Сайт «Трудовой кодекс Российской Федерации»	http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
7.	HR-портал.	http://hr-portal.ru
8.	Электронный портал «HR-менеджмент»	http://hrm.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Практическое домашнее задание	5 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 2-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.
2	Эссе	5 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 4 – присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Примерные темы эссе

1. Стратегии развития персонала в современных организациях.
2. Реализация концепции непрерывного обучения: преимущества или потери для работодателя.
3. Индивидуальная образовательная траектория и кадровая

4. политика организации: точки соприкосновения.
5. Система служебно-профессионального продвижения как элемент общеорганизационного менеджмента.
6. Успешное служебно-профессиональное продвижение
7. сотрудника: определяющие факторы.
8. Реализация принципов гибкости, динамичности и системности
9. корпоративном обучении.
10. Современные методы определения предпочитаемых направлений карьерного развития профессионала.
11. Особенности карьерного продвижения в государственных учреждениях.
12. Методы и специфика управления карьерой в отраслевом бизнесе на примере практики конкретных компаний (на выбор из предлагаемого списка):
 - в сфере сельского хозяйства;
 - в спортивной сфере;
 - в медицинской сфере;
 - в научной сфере;
 - в сфере культуры и искусства;
 - в сфере туристического бизнеса;
 - в сфере ресторанного и гостиничного бизнеса;
 - в крупных корпорациях с развитой филиальной сетью;
 - в финансовых организациях.
13. Управление карьерой в зарубежных компаниях.
14. Лучшие практики организации кадрового резерва в российских компаниях (на конкретных примерах)
15. Современные тенденции организации обучения и развития персонала в России.
16. Лучшие практики обучения и развития персонала за рубежом.
17. Методы проведения эффективной информационной встречи для сотрудников.
18. Лучшие практики обучения сотрудников на рабочих местах (анализ примеров обучения в конкретных организациях)
19. Практика организации работы корпоративных университетов (на примере конкретных компаний)
20. Особенности системы обучения в самообучающейся организации (на конкретном примере).
21. Типичные ошибки компаний при организации обучения персонала.
22. Типичные ошибки при организации и работе с кадровым резервом.
23. Формы и методы эффективного обучения сотрудников в условиях кризиса.
24. Организация системы обучения и развития персонала с

применением технологии коучинга.

25. Организация системы обучения и развития персонала с применением интерактивных методов.

Типовое практические домашние задания

Задание 1.

Цель: закрепить знания о принципах планирования обучения и содержании этапов организации обучения.

Ситуация:

Многонациональная корпорация начала свои операции в России с создания трех совместных предприятий, СП "Восток", "Центр" и "Запад". На одном из первых совещаний по определению стратегии управления этими предприятиями, возглавляемым региональным Вице-Президентом, было принято решение о необходимости обучения всех руководителей новых предприятий основам управления финансами.

Разработка программы и организация проведения обучения была поручена региональному директору по человеческим ресурсам (см. Рис.1).

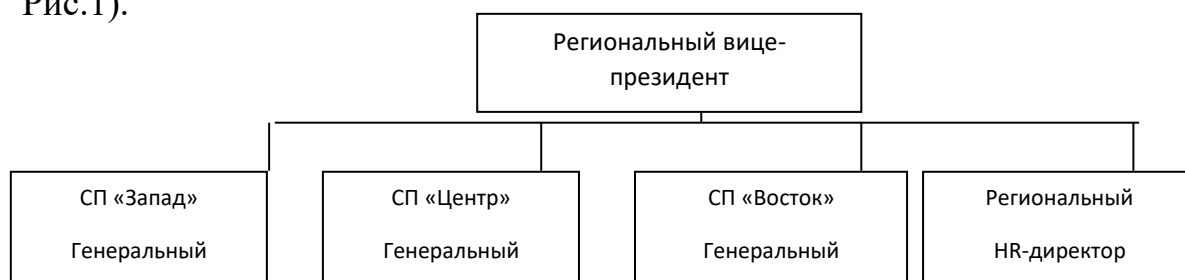


Рис. 1 Организационная структура компании "Сатурн" в России.

После трех месяцев напряженной совместной работы финансистов из штаб-квартиры "Сатурн" и преподавателей местной школы управления была создана 5-ти дневная программа, раскрывающая основы управления финансами в современной корпорации, объясняющая специфику компании, а также сравнивающая американскую систему бухгалтерского учета с отечественной. Директор по человеческим ресурсам остался очень доволен программой и направил письмо в каждое из совместных предприятий с предложением выделить по 5 руководителей на первую программу обучения. К своему большому удивлению на следующий день он увидел письмо от одного из директоров совместных предприятий, отказывающегося направить своих сотрудников на "неизвестное ему обучение". Директор по человеческим ресурсам обратился к нему с ответным письмом, потребовав выполнить решение Вице-Президента, а также описав стоящие перед учебной программой задачи и ее содержание. Через три дня был получен ответ, в котором директор СП сообщал, что его руководители "еще не созрели для этой программы". В результате на

первой программе обучались 10, а не 15 человек, и корпорация понесла финансовые убытки.

Вопросы:

1. В чем причины возникшего конфликта? Прокомментируйте позиции сторон.

2. Как вы оцениваете действия директора по человеческим ресурсам? Как вы оцениваете действия директора СП?

3. Как можно было бы избежать конфликта?

4. Что делать в сложившейся ситуации директору по человеческим ресурсам?

Ожидаемый результат: развитие умений ставить цели и формулировать задачи для организации групповой работы в области профессионального развития персонала, развитие навыков владения методами реализации управленческих функций при управлении профессиональным развитием персонала.

Задание 2:

Проанализируйте роль и сферу ответственности каждого из субъектов контроля процесса обучения.

Субъект процесса обучения	Что контролирует в процессе обучения	За что несет ответственность	По каким критериям и на основании каких документов можно проконтролировать качество его участия в организации обучения
HR-служба			
Специалисты корпоративного центра			
Внутренние кураторы, наставники, консультанты			
Руководители подразделений обучаемых сотрудников			
Финансовая служба			
Тренеры, консультанты, преподаватели со стороны провайдера образовательных услуг			

Субъект процесса обучения	Что контролирует в процессе обучения	За что несет ответственность	По каким критериям и на основании каких документов можно проконтролировать качество его участия в организации обучения
Администраторы, кураторы со стороны провайдера образовательных услуг			
Обучаемые сотрудники			

Задание 3. Поставьте знак «+» в ячейки таблицы напротив тех субъектов процесса обучения, для которых эффективно применение указанных в таблице экономических инструментов мотивации

Субъект процесса обучения	Экономические инструменты мотивации				
	Частичная или полная оплата обучения	Премии за достижение целей подразделения, реализацию проектов и т.п.	Постоянные социально-экономические льготы	Специальные премии	Прибыль, новые договоры выгодные условия обслуживания
HR-служба					
Специалисты корпоративного центра					
Внутренние кураторы, наставники, консультанты					
Руководители подразделений обучаемых сотрудников					
Финансовая служба					
Тренеры, консультанты, преподаватели со стороны провайдера образовательных услуг					
Администраторы , кураторы со стороны провайдера образовательных услуг					

Субъект процесса обучения	Экономические инструменты мотивации				
	Частичная или полная оплата обучения	Премии за достижение целей подразделения, реализацию проектов и т.п.	Постоянные социально-экономические льготы	Специальные премии	Прибыль, новые договоры выгодные условия обслуживания
Обучаемые сотрудники					

Ожидаемый результат: подтверждение факта приобретения студентами теоретических знаний и практических умений по теме 4 изучаемой дисциплины.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в четвертом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте содержание понятия «управление карьерой». Что такое

система управления карьерой в организации? Определите функции управления карьерой. Какими методами осуществляется управление карьерой?

2. Что такое карьерная стратегия организации? Каковы принципы формирования карьерной стратегии организации?

3. Раскройте содержание понятия «планирование карьеры». Каковы принципы планирования карьеры в организации? Как оно осуществляется?

4. Раскройте содержание понятия «профессиональная карьера». Какие существуют типы, конфигурации и стратегии профессиональной карьеры?

5. Раскройте содержание понятия «планирование процесса обучения». Назовите этапы планирования процесса обучения и основные задачи каждого этапа.

6. Раскройте содержание понятия «повышение квалификации персонала». Каковы его законодательные основы, условия, возможная продолжительность? Назовите виды документов, подтверждающих факт повышения квалификации работника.

7. Раскройте содержание понятия «карьерограмма». Каково назначение и содержание этого документа? Приведите пример.

8. Что включает в себя карьерный цикл работника и как он связан с циклом управления карьерой?

9. Что такое кадровый резерв? Назовите цели его создания и этапы работы с ним.

10. Какие задачи решает система управления карьерой в организации? Объясните, как и с какими подсистемами управления персоналом она связана?

11. Какие задачи выполняет резерв на выдвижение? Какие существуют виды резерва на выдвижения?

12. Что такое управленческий резерв? Каковы подходы к отбору в состав управленческого резерва и критерии этого отбора?

13. Какие индивидуально-психологические факторы определяют особенности построения карьеры и выбора карьерной стратегии?

14. Раскройте понятие «кризис профессионального развития». Назовите виды профессиональных кризисов и факторы, влияющие на их возникновение.

15. Раскройте содержание понятия «методы обучения». Объясните преимущества и ограничения традиционных и современных методов.

16. Раскройте содержание понятия «дополнительное обучение персонала». Каковы принципы его организации?

17. Раскройте содержание понятия «организация процесса обучения». Назовите субъектов организации процесса обучения, зоны их ответственности и критерии контроля за их деятельностью при организации обучения.

18. Раскройте содержание понятия «потребность в обучении

персонала». Перечислите методы определения потребностей в обучении и возможные источники информации, необходимой для этого.

19. Раскройте содержание понятия «эффективность обучения персонала». Каковы методы ее оценки?

20. Раскройте содержание понятия «обучение персонала». Раскройте содержание понятия «мотивация участников процесса обучения». Раскройте содержание понятия «контроль процесса обучения».

21. Раскройте содержание понятия «тренинг». Каковы его цели, структура, особенности проведения, преимущества и ограничения?

22. Раскройте содержание понятия «Деловая (дидактическая) игра». Какие виды дидактических игр применяются в обучении персонала. Поясните, в чем заключаются преимущества и ограничения каждого из них.

23. Раскройте содержание понятия «обучение на рабочем месте». Какие методы обучения на рабочем месте применяются в современных организациях?

24. Раскройте содержание понятия «обучение вне рабочего места». Какие методы обучения вне рабочего места применяются в современных организациях?

25. Раскройте содержание понятий «корпоративный университет», «учебный центр». В чем состоит их сходство и различие? Какова их роль в обеспечении непрерывного образования работников?

Задания 2 типа.

1. Особенности организации служебно-профессионального продвижения руководителей.

2. Составление индивидуального плана профессионального развития работников.

3. Профессиональное развитие молодых специалистов.

4. Как связано служебно-профессиональное продвижение работников и рост стоимости человеческого капитала организации?

5. Какие внутренние документы организации регулируют процесс профессионального развития персонала?

6. Какие должностные лица являются субъектами процесса профессионального развития работников?

7. Каковы функции кадровой службы в управлении карьерой работников?

8. Что такое анализ текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах?

9. Какие кадровые мероприятия направлены на оценку опыта и профессиональных и личностных компетенций руководителей?

10. Какие кадровые мероприятия направлены на совершенствование профессиональных и личностных компетенций руководителей?

11. Сравните задачи обучения для различных целевых групп: молодых специалистов, специалистов с опытом работы, руководителей с опытом работы.

12. Определите основные направления профессионального обучения и повышения квалификации персонала в современной организации.

13. Раскройте количественные критерии оценки эффективности обучения и методы их расчета.

14. Раскройте содержание методов определения потребности в обучении персонала и особенности их применения.

15. Раскройте содержание моделей оценки эффективности обучения Д. Филипса и Д. Киркпатрика и определите условия их применения.

16. Чем может быть обусловлена потребность в повышении квалификации персонала в условиях современной организации? Представьте классификацию программ обучения персонала (по различным критериям).

17. Одна из особенностей обучения взрослых людей заключается в следующем: «Основа для успешного обучения взрослых – их потребности и интересы». Прокомментируйте данное утверждение. Как это влияет на организацию обучения персонала?

18. Одна из особенностей обучения взрослых людей заключается в следующем: «Взрослые сосредоточены на реальной жизни, а не на предмете обучения». Прокомментируйте данное утверждение. Как это влияет на организацию обучения персонала?

19. Одна из особенностей обучения взрослых людей заключается в следующем: «Взрослые лучше всего учатся на опыте». Прокомментируйте данное утверждение. Как это влияет на организацию обучения персонала?

20. Одна из особенностей обучения взрослых людей заключается в следующем: «Взрослые стремятся самостоятельно направлять собственный процесс обучения, а не следовать чьим-то указаниям». Прокомментируйте данное утверждение. Как это влияет на организацию обучения персонала?

21. Одна из особенностей обучения взрослых людей заключается в следующем: «Взрослые любят учиться, если этот процесс интерактивен и они могут в нем участвовать». Прокомментируйте данное утверждение. Как это влияет на организацию обучения персонала?

22. Одна из особенностей обучения взрослых людей заключается в следующем: «Взрослые ожидают, что им придется упорно трудиться, чтобы чему-то научиться. Они знают, что обучение требует концентрации». Прокомментируйте данное утверждение. Как это влияет на организацию обучения персонала?

23. Одна из особенностей обучения взрослых людей заключается в следующем: «Взрослые учатся лучше всего, если обучение связано с их

работой». Прокомментируйте данное утверждение. Как это влияет на организацию обучения персонала?

24. Существует мнение, что уметь что-то делать – значит уметь научить делать это других людей. Согласны ли Вы с данным утверждением? Ответ аргументируйте.

25. Существует мнение, что в обучении ошибок нужно избегать любой ценой. Согласны ли Вы с данным утверждением? Ответ аргументируйте.

Задания 3 типа.

1. Какие форму и метод обучения Вы предложите в данном случае? Каким образом Вы будете оценивать результативность обучения и какие условия для применения предложите?

Категория работников	Тема	Форма и метод обучения	Оценка результативности	Практическое применение
Топ-менеджеры	Бюджетирование			

2. Какие форму и метод обучения Вы предложите в данном случае? Каким образом Вы будете оценивать результативность обучения, и какие условия для применения новых навыков предложите?

Категория работников	Тема	Форма и метод обучения	Оценка результативности	Практическое применение
Зам.директора Розничной сети по маркетингу	Логистика поставок			

3. Укажите инструменты мотивации участников процесса дополнительного обучения сотрудников, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Участники процесса	Инструменты мотивации	
	Экономические	Неимущественные
Руководители подразделений		

4. Укажите инструменты мотивации участников процесса дополнительного обучения сотрудников, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Участники процесса	Инструменты мотивации	
	Экономические	Неимущественные
Наставники и кураторы		

5. Укажите инструменты мотивации участников процесса дополнительного обучения сотрудников, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Участники процесса	Инструменты мотивации	
	Экономические	Неимущественные
Специалисты службы персонала и корпоративного учебного центра		

6. Укажите инструменты мотивации участников процесса дополнительного обучения сотрудников, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Участники процесса	Инструменты мотивации	
	Экономические	Неимущественные
Провайдеры услуг по обучению		

7. Какие методы и формы обучения целесообразно использовать в обучении сотрудников, включенных в кадровый резерв? Аргументируйте свой ответ.

8. Какие форму и метод обучения Вы предложите в данном случае? Каким образом Вы будете оценивать результативность обучения, и какие условия для применения новых навыков предложите?

Категория работников	Тема	Форма и метод обучения	Оценка результативности	Практическое применение
Менеджеры отдела продаж	Формирование клиентской базы			

9. Какие форму и метод обучения Вы предложите в данном случае? Каким образом Вы будете оценивать результативность обучения, и какие условия для применения новых навыков предложите?

Категория работников	Тема	Форма и метод обучения	Оценка результативности	Практическое применение
Менеджеры отдела продаж	Способность управлять стрессами			

10. От лица HR-менеджера обоснуйте высшему руководству компании необходимость инвестиций в обучение и развитие персонала.

11. Приведите пример обучающих программ, после реализации

которых целесообразно проводить оценку эффективности по методу Д. Филипса (расчет ROI).

12. Решите задачу.

Исходные данные.

Основные показатели организации

1. Объем реализации (руб.)	(0)	5700000
2. Численность ППП (чел.), в том числе работники, прошедшие проф. обучение	(Р) (Роб)	399 21
3. Объем издержек на рабочую силу (руб.), в том числе издержки на обучение: прямые косвенные	(З) (Зоб1) (Зоб2)	1050000 9200 1200
4. Отработанные часы, всего	(В)	541241
5. Отработанные производительные часы	(Впр)	418795
6. Часы профессионального обучения	(Воб)	540

Определите:

1) долю часов, затраченных на профессиональное обучение, в общем балансе времени организации;

2) среднее число часов профессионального обучения на одного обученного.

13. Решите задачу.

Исходные данные.

Основные показатели организации

1. Объем реализации (руб.)	(0)	5700000
2. Численность ППП (чел.), в том числе работники, прошедшие проф. обучение	(Р) (Роб)	399 21
3. Объем издержек на рабочую силу (руб.), в том числе издержки на обучение: прямые косвенные	(З) (Зоб1) (Зоб2)	1050000 9200 1200
4. Отработанные часы, всего	(В)	541241
5. Отработанные производительные часы	(Впр)	418795
6. Часы профессионального обучения	(Воб)	540

Определите общую величину издержек на профессиональное обучение.

14. Решите задачу.

Исходные данные.

В организации планируется использование программы обучения

работников управленческого персонала. Стоимость программы обучения (в расчете на одного работника) составляет 1000 руб. Программой планируется охватить 20 руководителей организации, стоимостная оценка различия в результативности труда которых при соотношении лучших и средних работников составляет 15000 руб. Эффект обучения предположительно составит 3/4 этой величины и будет иметь место в течение двух лет.

Задача.

Необходимо оценить эффект воздействия планируемой программы обучения на повышение результативности труда.

15. Определите наиболее эффективные методы обучения молодых специалистов организации. Аргументируйте собственное мнение.

16. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 15 лет. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

17. Сформулируйте цели карьерного продвижения для сотрудника в возрасте 40 лет.

18. Сформулируйте цели карьерного продвижения для сотрудника в возрасте 50 лет.

19. Составьте план карьерного роста для сотрудника, ориентированного на профессиональную компетентность. Выделите оптимальные критерии карьерного успеха.

20. Составьте план карьерного роста для сотрудника, ориентированного на стабильность. Выделите оптимальные критерии карьерного успеха.

21. Составьте план карьерного роста для сотрудника, ориентированного на предпринимательство. Выделите оптимальные критерии карьерного успеха.

22. Заполните таблицу с учетом должностных лиц и подразделений в реализации функций по управлению карьерой. Используйте следующие обозначения: О – отвечает за выполнение функции; У – участвует в выполнении функции; П – представляет исходные данные для выполнения функции; С – согласовывает документы; Р – принимает решение. Утверждает документы.

Функции УК	Директор организации	Служба управления персоналом	Руководители отделов
Составление планов по УК.			
Проведение конкурсов на замещение вакансий.			
Оформление в резерв и осуществление служебных			

перемещений.			
Создание резерва на выдвижение.			
Изучение движения кадров.			
Разработка схемы замещения; Контроль работы руководителей подразделений по управлению карьерой.			
Составление отчетности по УК.			

23. Разработайте систему служебно-квалификационных характеристик кандидата на выдвижение на должность главного бухгалтера торгово-закупочной базы.

24. Разработайте карьерограмму коммерческого директора туристической фирмы. Количество ступеней определите самостоятельно. Заполните таблицу:

Наименование должности	Сроки пребывания в должности	Компетенции, необходимые для перехода на следующую ступень

25. Тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами. Каковы действия менеджера по продажам и его непосредственного руководителя? (Объясните с точки зрения теории профессиональных кризисов)

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Разработка образовательных профессиональных траекторий»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Разработка образовательных профессиональных траекторий» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Разработка образовательных профессиональных траекторий» ориентировано на получение обучающимися знаний об особенностях профессиональной самореализации в современном мире, о возможностях оптимального использования в предлагаемых условиях личностных, физических и профессиональных ресурсов для выстраивания образовательных профессиональных траекторий и умение применять полученные знания на практике.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины является формирование у обучающихся знаний о современных концепциях профессионального развития персонала и возможностях оптимального использования индивидуальных ресурсов для профессиональной самореализации, а также умений и навыков применения их на практике.

Задачи дисциплины:

- освоение основ разработки индивидуальных образовательных профессиональных траекторий;
- овладение методами анализа индивидуального потенциала и использования личностных ресурсов для построения индивидуальных образовательных и профессиональных траекторий;
- освоение навыков планирования и реализации на практике индивидуальных образовательных и профессиональных траекторий.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3	ПК-3.1. Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	основные современные концепции, технологии и методы профессионального развития персонала; варианты построения образовательных профессиональных траекторий в условиях современного рынка труда; основы компетентностного подхода к разработке образовательных профессиональных траекторий	планировать образовательные профессиональные траектории в рамках современных концепций профессионального развития с использованием технологий, методов и инструментов развития, соответствующих индивидуальным потребностям сотрудников и целям организации; разрабатывать образовательные профессиональные траектории с учетом условий современного рынка; выделять и корректно формулировать компетенции, необходимые для разработки образовательной профессиональной траектории специалиста	применения концепций профессионального развития персонала с применения технологий, методов и инструментов развития, соответствующих индивидуальным потребностям сотрудников и целям организации ; разработки образовательных профессиональных траекторий с учетом условий современного рынка; выделения и корректного формулирования компетенции, необходимых для разработки образовательной профессиональной траектории специалиста	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Образовательные профессиональные траектории специалистов в условиях современного рынка.	4			4						14	Ситуационный практикум /10 Эссе/5
Тема 2. Индивидуальный потенциал специалиста как ресурс для разработки образовательной профессиональной траектории				4						14	
Тема 3. Проблемы и механизмы разработки индивидуальной образовательной профессиональной траектории	5			4						14	Ситуационный практикум /10 Эссе/5
Тема 4. Планирование индивидуальной образовательной профессиональной траектории	5			4						14	Ситуационный практикум /10 Эссе/5
Тема 5. Реализация индивидуальной образовательной профессиональной траектории.	5			3						14	Ситуационный практикум /10 Эссе/5
Всего:	19			19						70	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Образовательные профессиональные траектории специалистов в условиях современного рынка.

Особенности современного рынка труда и динамика изменений требований к специалистам. Конкуренция на рынке труда. Занятость и безработица.

SPOD-мир и VUCA-время. Турбулентные времена. Профессиональное развитие в VUCA-мире

Компетентностный подход как инструмент для разработки образовательной профессиональной траектории. Компетенции и компетентность специалиста как факторы востребованности на рынке труда.

Профессиональная деятельность: виды, типы, режимы. Модели конкурентоспособности работника.

Профессиональная карьера и профессиональная траектория. Профессиональная траектория современного специалиста и условия построения его карьеры.

Типы карьер. Карьерные стратегии. Традиционная карьера, неограниченная (boundaryless) карьера и поливариативная (protean) карьера.

Тема 2. Индивидуальный потенциал специалиста как ресурс для разработки образовательной профессиональной траектории

Основные направления самореализации: социальная, творческая, профессиональная. Этапы и условия самореализации. Социальная самореализация и профессиональное самоопределение. Структура индивидуального потенциала специалиста. Виды индивидуальных ресурсов, необходимых для профессиональной самореализации. Личностные и психофизиологические характеристики, влияющие на возможности самореализации.

Требования профессии к человеку. Профпригодность.

Твердые и гибкие навыки (Hard- и soft-skills): их значение, классификация и способы формирования. Метакомпетенции современного профессионала. Социально-профессиональная мобильность личности.

Транспрофессионал. Лидерский потенциал и креативное лидерство.

Проактивность и «Я-бренд» сотрудника.

Тема 3. Проблемы и механизмы разработки индивидуальной образовательной профессиональной траектории

Участники разработки индивидуальной образовательной профессиональной траектории и их взаимодействие. Проблемы и механизмы разработки индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

Риски от ошибок при разработке индивидуально образовательной профессиональной траектории. Безработный и экономически

неэффективный работник.

Профессиональные дефициты современного работника: исполнительская дисциплина, выученная беспомощность, проблема ответственности. Профессиональная деформация как неоднозначный фактор влияния на эффективность деятельности.

Деструктивное поведение сотрудника. Его основные детерминанты общего и психологического характера. Типы профессиональных деструкций. Специфика профессиональных деструкций у сотрудников в 21 веке.

Тема 4. Планирование индивидуальной образовательной профессиональной траектории

Методы и инструменты анализа индивидуальных ресурсов: диагностическая самооценка; метод «анализа ресурсов»; «ценности действия» (VIA); модель DISC; метод оценки по Майерс-Бриггс/соционический метод и др.

Алгоритм пошагового планирования профессиональной траектории. PESTEL-анализ, SWOT-анализ, «дерево целей», анализ «поля сил»

Психологический контракт

Технологии планирования будущего. Форсайт-стратегия. Vision.

Тема 5. Реализация индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

Центр оценки и развития персонала. Инструменты и методы развития персонала. Система менеджмента организации как фактор успешной реализации индивидуальной образовательной профессиональной траектории

Современные концепции обучения персонала.

Стратегии обучения персонала. Управление совместной деятельностью персонала.

Коучинг как инструмент развития персонала: групповой, индивидуальный и self-коучинг.

Профессиональная успешность и критерии профессиональной и жизненной удовлетворенности.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, ситуационный практикум, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информировать о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного

творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для

составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Образовательные профессиональные траектории специалистов в условиях современного рынка.</i>	Компетентностный подход как инструмент для разработки образовательной профессиональной траектории. Компетенции и компетентность специалиста как факторы востребованности на рынке труда. Профессиональная карьера и профессиональная траектория. Профессиональная траектория современного специалиста и условия построения его карьеры. Типы карьер. Карьерные стратегии. Традиционная карьера, неограниченная (boundaryless) карьера и поливариативная (protean) карьера.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму, написание эссе.	Литература по теме 1	Ситуационный практикум Эссе
<i>Тема 2. Индивидуальный потенциал специалиста как ресурс для разработки образовательной профессио-нальной траектории</i>	Этапы и условия самореализации. Социальная самореализация и профессиональное самоопределение. Личностные и психофизиологические характеристики, влияющие на	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму, написание эссе.	Литература по теме 2	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	возможности самореализации Твердые и гибкие навыки (Hard- и soft-skills): их значение, классификация и способы формирования. Социально-профессиональная мобильность личности. Лидерский потенциал и креативное лидерство. Проактивность и «Я-бренд» сотрудника.			
<i>Тема 3.</i> <i>Проблемы и механизмы разработки индивидуальной образовательной профессиональной траектории</i>	Профессиональные дефициты современного работника: исполнительская дисциплина, выученная беспомощность, проблема ответственности Профессиональная деформация как неоднозначный фактор влияния на эффективность деятельности. Деструктивное поведение сотрудника. Его основные детерминанты общего и психологического характера. Типы профессиональных деструкций. Специфика профессиональных деструкций у сотрудников в 21 веке.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму, написание эссе.	Литература по теме 3	Ситуационный практикум Эссе
<i>Тема 4.</i> <i>Планирование</i>	Методы и инструменты	Работа с литературой,	Литература по теме 4	Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>индивидуальной образовательной профессиональной траектории</i>	анализа индивидуальных ресурсов: метод оценки по Майерс-Бриггс/соционический метод и др. PESTEL-анализ, SWOT-анализ, «дерево целей», анализ «поля сил» Психологический контракт Технологии планирования будущего.	источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму, написание эссе.		Эссе
<i>Тема 5. Реализация индивидуальной образовательной профессиональной траектории.</i>	Инструменты и методы развития персонала. Профессиональная успешность и критерии профессиональной и жизненной удовлетворенности. Деловое самоимиджирование Управление совместной деятельностью персонала. Коучинг как инструмент развития персонала: групповой, индивидуальный и self-коучинг. Профессиональная успешность и критерии профессиональной и жизненной удовлетворенности.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к ситуационному практикуму, написание эссе.	Литература по теме 5	Ситуационный практикум Эссе

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. — 5-е изд. — Москва : Академический проект, 2020. — 330 с. — ISBN 978-5-8291-2723-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110036.html>

Дополнительная литература:

1. Эксакусто Т.В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Эксакусто Т.В., Кибальченко И.А.. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2019. — 193 с. — ISBN 978-5-9275-3209-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95816.html>
2. Кибальченко И.А. Психология креативности, одаренности и гениальности : учебник / Кибальченко И.А., Эксакусто Т.В.. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 237 с. — ISBN 978-5-9275-3949-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121931.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1.	Национальная платформа открытого образования	https://npod.ru
2.	Онлайн-школа «Стратегиум»	https://strategium.space.ru
3.	Сайт «Теории и практики»	https://theoryandpractice.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVSE 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
41	Ситуационный практикум	10-6- Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 5-1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация
22	Эссе	5– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 4– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2-1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе:

1. Тенденции современного рынка труда и профессии будущего.

2. Поведение работников на рынке труда: факторы успеха и неэффективные стратегии.
3. «VUCA» и разработка образовательных профессиональных траекторий.
4. Особенности существования в «VUCA»-мире.
5. Подходы к построению моделей компетенций: преимущества и ограничения каждого из подходов.
6. Способы повышения конкурентоспособности на современном рынке труда.
7. Современные «отмирающие» профессии и профессии, сохраняющие свою актуальность.
8. Карьерные стратегии и факторы их формирования.
9. Акме и профессиональная самореализация.
10. Критерии и факторы профессиональной успешности.
11. Креативное лидерство и факторы развития компетенций креативного лидера.
12. Я-бренд: структура, технология формирования и роль в реализации индивидуальной образовательной профессиональной траектории.
13. Профессиональная деформация: суть явления, причины возникновения и влияние на успешность человека.
14. Профессиональные деструкции: источники и последствия.
15. Методы определения индивидуального профессионального потенциала.
16. Соционический метод оценки индивидуального потенциала
17. Методика Майерс-Бриггс как инструмент планирования образовательной профессиональной траектории.
18. Инструменты развития персонала в современной организации.
19. Критерии выбора концепции обучения и развития персонала в организации.
20. Инструменты группового коучинга как инструмент развития конкурентоспособного персонала.
21. Применение инструментов индивидуального коучинга для планирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.
22. Применение инструментов self-коучинга для повышения личной эффективности.
23. Факторы и критерии профессиональной и жизненной удовлетворенности.
24. Источники дополнительных индивидуальных ресурсов для построения образовательной профессиональной траектории.
25. Требования к компетенциям работников в XXI веке.

Типовое задание к ситуационному практикуму:

Кейс «Определение ресурсов для достижения цели»

Цель: развить умения в области применения инструментов коучинга при разработке индивидуальных образовательных профессиональных

траекторий.

Ситуация

Сотрудник, работающий в данный момент на должности специалиста в отделе управлению персоналом поставил себе профессиональную цель: стать директором по персоналу. Но на данный момент он имеет опыт работы всего 1 год и только в области кадрового документооборота (в соответствии с полученной в вузе специальностью).

1. Предложите порядок действий по разработке его индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

2. Примените лестницу вопросов для раскрытия дополнительных ресурсов, способных повысить его эффективность.

Ответьте на вопросы (от его имени) и впишите ответы в свободный столбец таблицы.

<u>Видение.</u>	Кто выигрывает? Кто еще заинтересован в этом?	
<u>Идентичность.</u>	Кем вы хотите быть? Кем Вы будете, когда...? Каким человеком Вы были?	
<u>Ценности.</u>	Почему это важно? Какие ценности в это заложены?	
<u>Возможности.</u>	Как Вы добьетесь этого? Какие навыки у Вас есть? Какие навыки Вам необходимо развить?	
<u>Действия/ Привычки</u>	Какие действия нужно предпринять? Что Вы можете сделать для того, чтобы поддержать...?	
<u>Окружение/ Среда</u>	Где бы вы хотели, чтобы это произошло? Когда Вы делаете это?	

Ожидаемый результат: закрепление знаний и развитие умения применять «лестницу вопросов» при построении индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в пятом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	«зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте особенности современного рынка труда. Как меняются требования к специалистам?
2. Раскройте понятия «SPOD-мир» и «VUCA-время». В чем их особенности и как это связано с профессиональной деятельностью человека.
3. Раскройте понятие «турбулентные времена». Как это понятие связано с изменениями требований к личностным и профессиональным компетенциям человека?
4. Раскройте понятие «компетентностный подход». В чем его преимущества и есть ли ограничения?
5. Раскройте понятия «компетенция» и «компетентность». Как они применяются при разработке индивидуальных образовательных профессиональных траекторий?
6. Раскройте понятия «профессиональные компетенции» и «личностные компетенции». Как они влияют на востребованность специалиста на рынке труда?
7. Раскройте понятие «профессиональная деятельность». Каковы ее виды, типы, режимы?
8. Раскройте понятие «модели конкурентоспособности работника». Каковы элементы этих моделей?
9. Раскройте понятие «профессиональная траектория». Как она связана с образованием и карьерой работника?
10. Раскройте понятие «карьера». Каковы типы карьер? Для чего необходима классификация типов карьер?
11. Раскройте понятие «карьерные стратегии» и расскажите о типах

индивидуальных карьерных стратегий.

12. Раскройте понятие «коучинг» и расскажите о возможностях его применения при разработке индивидуальных образовательных профессиональных траекторий.

13. Раскройте понятия Традиционная карьера, неограниченная (boundaryless) карьера и поливариативная (protean) карьера. Как эти виды карьер связаны с индивидуальными образовательными профессиональными траекториями?

14. Раскройте понятие «самореализация». В чем суть социальной, творческой, профессиональной самореализации. Как это понятие связано с разработкой индивидуальных образовательных профессиональных траекторий?

15. Раскройте этапы и условия самореализации человека.

16. Какие личностные компетенции влияют на подходы к построению индивидуальной образовательной траектории? Раскройте их значение.

17. Раскройте структуру индивидуального потенциала специалиста. Как эта структура влияет на возможности реализации индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

18. Раскройте понятие «профпригодность». Какие факторы определяют требования профессии к человеку?

19. Понятия «твердые навыки» и «гибкие навыки» (Hard- и soft-skills). Раскройте их значение, классификация и способы формирования.

20. Раскройте понятие «метакомпетенции современного профессионала». Как оно связано с конкурентоспособностью человека на рынке труда?

21. Раскройте понятие «социально-профессиональная мобильность личности». Как оно связано с конкурентоспособностью человека на рынке труда?

22. Раскройте понятие «транспрофессионал». Как формируется и где востребована транспрофессиональность?

23. Раскройте понятия «лидерский потенциал» и «креативное лидерство». Как формируются и где востребованы эти компетенции?

24. Раскройте понятия «проактивность» и «Я-бренд» сотрудника. Как они связаны с конкурентоспособностью человека на рынке труда?

25. Раскройте понятие «профессиональные дефициты». В чем заключаются профессиональные дефициты современных работников? Как это влияет на конкурентоспособность на рынке труда?

Задания 2 типа

1. Объясните принцип действия технологии коучинга для повышения личного ресурса на примере применения одного из инструментов.

2. Объясните принцип действия self-коучинга для повышения личного ресурса на примере применения одного из инструментов.

3. Объясните, от каких факторов зависит выбор концепции обучения персонала в организации. Приведите пример.

4. Объясните на примере, как связана система менеджмента организации с реализацией индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

5. Объясните принцип действия инструментов и методов развития персонала на примере любых двух.

6. Объясните суть форсайт-стратегии на конкретном примере.

7. Объясните на примере принцип действия модели DISC.

8. Объясните принцип действия метода оценки по Майерс-Бриггс. В чем заключаются преимущества и ограничения данного метода?

9. Объясните принцип действия соционического метода оценки. В чем заключаются преимущества и ограничения данного подхода?

10. Объясните принцип работы с «дорожной картой» и область ее применения.

11. Назовите участников разработки индивидуальной образовательной профессиональной траектории и объясните, как осуществляется их взаимодействие.

12. Объясните цели и суть психологического контракта (на примере).

13. Объясните на примере алгоритм пошагового планирования.

14. Объясните суть PESTEL-анализа.

15. Объясните суть метода «Дерево целей» и назовите области его применения.

16. Объясните область применения и принцип действия метода «ценности в действии» (VIA).

17. Объясните цели и порядок разработки индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

18. Объясните порядок проектирования и создания позитивного «Я-бренда».

19. Объясните порядок проектирования карьеры сотрудника внутри организации.

20. Объясните суть принципа действия метода диагностической самооценки.

21. Объясните суть принципа действия метода «анализ ресурсов».

22. Объясните суть и причины профессиональной деформации. Перечислите факторы профилактики этого явления.

23. Сравните понятия «социальная самореализация» и «профессиональное самоопределение». Как они взаимосвязаны и каково их влияние на возможности реализации индивидуальной образовательной профессиональной траектории?

24. Сравните понятия неограниченная (boundaryless) карьера и поливариативная (protean) карьера. Каковы преимущества и ограничения каждой из них?

25. Перечислите основные признаки неэффективного работника. Назовите возможные причины неэффективности и методы повышения эффективности.

Задания 3 типа

1. Объясните порядок построения «дорожной карты» на примере собственной траектории развития.
2. Объясните на примере применение технологии Vision.
3. Объясните на примере алгоритм пошагового планирования профессиональной траектории с помощью PESTEL-анализа
4. Объясните на примере алгоритм пошагового планирования профессиональной траектории с помощью SWOT-анализа
5. Ознакомьтесь содержанием кейса и выполните задание.

Ситуация

Несмотря на то что Екатерина Н. и Дмитрий Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только под нажимом руководителя прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Дмитрий оказывается в одном отделе с Екатериной.

После перехода Дмитрия в отдел, где работала Екатерина, их неприязнь стала совсем очевидной. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Дмитрием три месяца в состоянии активной борьбы, Екатерина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Дмитрий отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты.

Задание.

Объясните, какие индивидуальные профессиональные траектории можно предложить данным сотрудникам.

6. Объясните на примере алгоритм пошагового планирования профессиональной траектории с помощью «дерева целей»
7. Объясните на примере принцип действия метода «анализа ресурсов».
8. Ознакомьтесь содержанием кейса и выполните задание.

Ситуация

Несмотря на то что Екатерина Н. и Дмитрий Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования.

Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только под нажимом руководителя прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Дмитрий оказывается в одном отделе с Екатериной.

После перехода Дмитрия в отдел, где работала Екатерина, их неприязнь стала совсем очевидной. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Дмитрием три месяца в состоянии активной борьбы, Екатерина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Дмитрий отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты.

Задание.

Объясните, как выявить профессиональные дефициты этих работников и какие действия необходимо предпринять для их ликвидации.

9. Объясните на примере, как современными методами помочь человеку, который остался без работы, разработать оптимальную индивидуальную образовательную профессиональную траекторию.

10. Объясните, как распознать профессиональную деформацию и как следует действовать HR-сотруднику, выступающему в роли консультанта, чтобы помочь сотруднику построить успешную карьеру.

11. Объясните на примере порядок разработки индивидуальной образовательной профессиональной траектории.

12. Объясните на конкретном примере (указав должность) порядок проектирования карьеры сотрудника внутри организации.

13. Примените метод диагностической самооценки на собственном примере.

14. Работник на протяжении года демонстрирует недостаточную эффективность: совершает ошибки, не успевает выполнить работу в назначенные сроки, периодически пропускает работу на основании больничного листа.

Задание.

Опишите порядок действий со стороны работодателя, которые необходимо применить в данном случае.

15. Работник, зарекомендовавший себя как перспективный и эффективный, собирается покинуть Вашу организацию. Какие действия

необходимо предпринять, чтобы способствовать изменению его решения?

16. Разработайте проект психологического контракта с уже работающим в Вашей организации сотрудником и объясните, как Вы реализуете этот проект.

17. Разработайте проект психологического контракта с новым сотрудником и объясните, как Вы реализуете этот проект.

18. Ознакомьтесь содержанием кейса и выполните задание.

Ситуация.

В компании объявили конкурс на управленческую должность. Кандидатов было 6 человек. Перед стартом конкурса с каждым побеседовали. Кандидатам сказали, что по итогам результатов шестимесячной работы будет выбран победитель. Владимир считал, что ему хорошо понятно, что нужно делать, поэтому, не задавая лишних вопросов, приступил к реализации своей цели.

Владимир все 6 месяцев работал на совесть. Возможность получить новую должность означала рост заработной платы, расширение ответственности и значительное повышение статуса в организации. На протяжении 6 месяцев результаты Владимира были на 10% выше, чем у других. Он уже был уверен в своей победе. Но на пост руководителя был выбран другой человек. Позднее он узнал, что другим претендентам сообщили дополнительно о факторах, значимых для оценки результатов. Это были: способность генерировать новые идеи, расширять сеть своих связей и выстраивать «Я-бренд» внутри своей организации.

Владимир был разочарован и стал задумываться об увольнении.

Задание.

Объясните, прав ли Владимир. Прокомментируйте ситуацию с точки зрения понятия психологического контракта.

19. Вахтеру Зайцевой был объявлен выговор за то, что она во время работы оставила свое рабочее место, не предупредив начальника смены. Работница объяснила свой поступок необходимостью взять лекарства из аптечки.

Через некоторое время она позвонила со своего рабочего места домой, нарушив тем самым должностные инструкции, которыми установлен запрет на ведение личных телефонных переговоров со служебного телефона. При этом работница пояснила, что звонила домой, потому что беспокоилась за состояние здоровья и безопасность своей малолетней дочери, которая находилась там одна.

Работодатель уволил Зайцеву за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Задание.

Прав ли работодатель? Прокомментируйте ситуацию с точки зрения понятия психологического контракта.

20. Составьте собственный план формирования «Я-бренда» на ближайшие 15 лет.

21. Разработайте личную профессиональную образовательную

траекторию на ближайшие 10 лет. Обоснуйте свое решение

22. Следуя изученному алгоритму, выполните пошаговое планирование профессиональной траектории сотрудника с помощью «дерева целей».

23. Ознакомьтесь содержанием кейса и выполните задание.

Ситуация:

Предприятие ООО «Янтарь» специализируется на торговле ювелирными изделиями. HR-службу на предприятии возглавляет – молодой и креативный руководитель Антонова Ирина Ивановна.

Не так давно Ирина Ивановна вернулась с курсов повышения квалификации по современным вопросам управления персоналом, которые включали в себя, в том числе и вопросы планирования и развития карьеры персонала.

В первый же день после возвращения с курсов повышения квалификации И.И. Антонова направилась к директору компании и рассказала о своих новаторских идеях и задумках.

Руководитель компании очень заинтересовался мероприятиями предложенными Ириной Ивановной и попросил её подготовить и провести тренинг в первую очередь с руководителями предприятия, а именно:

- директором предприятия;
- заместителями директора;
- заведующими магазинами;
- старшими менеджерами торговых точек.

В течение недели Ирина Ивановна подготовила и провела тренинг.

Однако сам руководитель ООО «Янтарь» в последний момент решил отказаться от участия в тренинге, сославшись на свою чрезмерную занятость. Тренинг прошёл успешно. Все участники тренинга были очень активны, задавали много вопросов, проявили особый интерес к методам и способам развития карьеры, которые были представлены в рамках тренинга.

На следующий день после того, как директор ООО «Янтарь» ознакомился с результатами проведенного тренинга, он счел необходимым отдать распоряжение, в соответствии с которым всем руководителям необходимо было подготовить свои предложения по планированию и развитию карьеры сотрудников своих структурных подразделений и представить их руководителю кадровой службы.

Однако руководители предприятия не торопились с выполнением распоряжения, а те, что всё же подготовили предложения по планированию и развитию карьеры своих подчиненных можно было бы классифицировать как «отписку». Намеченная работа по реализации кадровых мероприятий в направлении управления карьерой зашла «в тупик».

Задание:

Охарактеризуйте суть психологического контракта между директором и руководителями, участвовавшими в тренинге. Внесите в таблицу.

Выявите противоречия, ставшие причиной сложившейся ситуации.

Ожидания со стороны работодателя (в	Ожидания со стороны работников

лице директора)	(в лице руководителей

24. Ознакомьтесь содержанием кейса и выполните задание.

Ситуация:

Предприятие ООО «Янтарь» специализируется на торговле ювелирными изделиями. В составе компании 10 магазинов и 5 торговых точек. Кадровую службу на предприятии возглавляет – молодой и креативный руководитель Антонова Ирина Ивановна.

Не так давно Антонова Ирина Ивановна вернулась с курсов повышения квалификации по современным вопросам управления персоналом, которые включали в себя, в том числе и вопросы планирования и развития карьеры персонала. Именно эти вопросы больше всего заинтересовали Антонову И.И., и у неё был подготовлен план реализации своих идей для руководителя предприятия.

В первый же день после возвращения с курсов повышения квалификации И.И. Антонова направилась к директору компании и рассказала о своих новаторских идеях и задумках.

Руководитель компании очень заинтересовался мероприятиями предложенными Ириной Ивановной и попросил её подготовить и провести тренинг в первую очередь с руководителями предприятия, а именно:

- директором предприятия;
- заместителями директора;
- заведующими магазинами;
- старшими менеджерами торговых точек.

В течение недели Ирина Ивановна подготовила тренинг и провела его с руководителями предприятия. Тренинг прошел успешно, участники проявили интерес к теме, были активны.

Однако сам руководитель ООО «Янтарь» в последний момент решил отказаться от участия в тренинге, сославшись на свою чрезмерную занятость.

Далее деятельность предприятия пошла своим чередом, но постепенно директор стал замечать, что Антонова несколько изменила отношение к работе: стала менее активна и в коллективе прошел слух, что она подумывает о переходе в другую компанию.

Задание:

Охарактеризуйте суть психологического контракта между директором и HR-директором Антоновой. Внесите в таблицу.

Выявите причины сложившейся ситуации.

Ожидания со стороны работодателя (в лице директора)	Ожидания со стороны работника (в лице Антоновой И.И.)

25. Ознакомьтесь содержанием кейса и выполните задание.

Ситуация:

Предприятие ООО «Янтарь» специализируется на торговле ювелирными изделиями. В составе компании 10 магазинов и 5 торговых

точек. Кадровую службу на предприятии возглавляет – молодой и креативный руководитель Антонова Ирина Ивановна.

Не так давно Антонова Ирина Ивановна вернулась с курсов повышения квалификации по современным вопросам управления персоналом, которые включали в себя, в том числе и вопросы планирования и развития карьеры персонала. Именно эти вопросы больше всего заинтересовали Антонову И.И., и у неё был подготовлен план реализации своих идей для руководителя предприятия.

В первый же день после возвращения с курсов повышения квалификации И.И. Антонова направилась к директору компании и рассказала о своих новаторских идеях и задумках.

Руководитель компании очень заинтересовался мероприятиями предложенными Ириной Ивановной и попросил её подготовить и провести тренинг в первую очередь с руководителями предприятия, а именно:

- директором предприятия;
- заместителями директора;
- заведующими магазинами;
- старшими менеджерами торговых точек.

В течение недели Ирина Ивановна подготовила тренинг и провела его с руководителями предприятия. Тренинг прошел успешно, участники проявили интерес к теме, были активны.

Однако сам руководитель ООО «Янтарь» в последний момент решил отказаться от участия в тренинге, сославшись на свою чрезмерную занятость.

Далее деятельность предприятия пошла своим чередом, но постепенно директор стал замечать, что Антонова несколько изменила отношение к работе: стала менее активна и в коллективе прошел слух, что она подумывает о переходе в другую компанию.

Задание:

Разработайте порядок проектирования карьеры И.И.Антоновой внутри организации, и карьерную траекторию, которую мог бы предложить сотруднице директор организации.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Основы регламентации и нормирования труда»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. П ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

I. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Основы регламентации и нормирования труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Основы регламентации и нормирования труда» ориентировано на получение обучающимися системы теоретических и концептуальных представлений о профессиональной деятельности в области регламентации и нормирования труда, формирование профессиональных компетенций, необходимых для эффективного управления трудом в организации, развивает ряд практических навыков и умений, позволяющих впоследствии принимать высокоэффективные управленческие решения в бизнес-процессах.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является приобретение обучающимися знаний соответствующего направления регламентации и нормирования труда персонала, а также формирование у обучающихся определенных практических навыков разработки и реализации организационно-управленческих решений в области теоретических и методологических положений регламентации и нормирования труда и управления этими процессами в организациях.

Задачи изучения дисциплины:

- овладеть теоретическими основами и прикладными технологиями регламентации и нормирования труда;
- освоить основные элементы регламентации труда и его нормирования для конкретного предприятия как сферы практической деятельности по совершенствованию организации труда персонала.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4	ПК-4.2. Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	основные теоретические положения и прикладные методики организации труда; место, роль и методы нормирования в трудовой деятельности; основные формы организации и управления групповой и командной работой (	определять форму организации труда, соответствующую технологическим особенностям работы конкретного производственного коллектива; оценивать эффективность функционирования рабочих мест и уровень условий труда; проводить нормирование количества сотрудников, рабочих мест, рабочего времени	проектирования и организации трудовых процессов; проведения мониторинга эффективности подсистемы организации труда персонала; расчета количества сотрудников, рабочих мест, рабочего времени на основе нормирования труда	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.2. Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	методологию разработки профессиональных и корпоративных стандартов области управления персоналом; стандарты, правила разработки и актуализации внутренних регламентов; методические подходы к планированию профессиональных (ПК) и профессиональных важных личностных (ПВЛК) компетенций по конкретным	оценивать соответствие профессиональных и корпоративных стандартов стратегическим целям и задачам организации; планировать ПК и ПВЛК на основе общих описаний требований к рабочим местам	навыками оценки соответствия действующих внутренних регламентов по кадровому направлению деятельности методическим требованиям; навыками разработки внутренних регламентов по кадровому направлению деятельности; организации процесса внедрения и реализации внутренних регламентов по кадровому направлению	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

			рабочим местам		деятельности	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Организация и нормирование, регламентация труда и их роль в управлении предприятием	9		8							22	Тест /10 Эссе / 5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 2. Организация трудового процесса на основе нормирования труда	10		7	14						21	Ситуационный практикум / 5 Эссе / 5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 3. Профессиональные и корпоративные стандарты в управлении персоналом	9		7							21	Тест / 10 Эссе / 5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 4. Бюджетирование расходов на персонал	10		7	14						21	Ситуационный практикум / 5 Эссе / 5 Практическое домашнее задание / 5
Всего:	38		29	28						85	100 (70 ТКУ+30 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (30)	
Объем дисциплины (в академических часах)	216										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Организация и нормирование, регламентация труда и их роль в управлении предприятием

Содержание понятий «организация труда» и «нормирование труда». Задачи и функции организации, нормирования труда как сферы практической деятельности. Регламентация - как совокупность норм, правил, стандартов и процедур, определяющих деятельность при разделении труда.

Предмет курса. Его связь с другими учебными дисциплинами.

Научная организация труда в России и СССР. Российские исследования в области НОТ. Отличительные особенности исследований труда в 50-60-ые, 80-90-ые годы XX века. Современный этап научной организации труда.

Становление методики нормирования труда в конце 19 века - как способа увеличения производительности труда. Развитие нормирования труда в СССР, в период плановой экономики. Современный этап нормирования труда в России при рыночных отношениях.

Тема 2. Организация трудового процесса на основе нормирования труда

Труд как важнейший социально-экономический процесс в жизнедеятельности человека. Понятие, свойства, содержание и характер труда.

Принципы организации труда персонала. Понятие производственного, технологического и трудового процессов. Типы и классификация трудовых процессов. Введение в анализ трудовых процессов.

Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Цель изучения затрат рабочего времени. Задачи, решаемые посредством измерения труда.

Сущность нормирования труда и его роль в управлении трудовой деятельностью предприятия. Принципы и требования к нормированию труда. Нормы-величины и нормы-правила, нормы и нормативы труда. Нормативы и нормы на элементы трудового процесса: времени, затрат, результатов труда. Баланс рабочего времени.

Требования к нормативным материалам по труду. Нормативы по отраслям. Методы нормирования труда: аналитические и суммарные. Параметры нормативной функции, построение нормативной линии. Методы расчета количества сотрудников и руководителей. Нормы управляемости по уровням руководства.

Тема 3. Профессиональные и корпоративные стандарты в управлении персоналом

Локальные нормативные акты, профессиональные и корпоративные стандарты, внутренние регламенты - как инструменты регламентации труда.

Профессиональные стандарты и национальная система квалификаций в Российской Федерации. Задачи и роль профессиональных стандартов в управлении персоналом.

Понятие квалификации и профессионального стандарта. Цель создания профессионального стандарта, порядок разработки и утверждения. Реестр профессиональных стандартов. Разделы профессионального стандарта, структура описания обобщенной трудовой функции и ее элементов.

Обязательность использования профессиональных стандартов для организаций и работников. Соотнесение профессионального стандарта с конкретной должностью. Соответствие трудовых договоров и должностных инструкций профессиональным стандартам.

Локальные нормативные акты, внутренние регламенты и корпоративные стандарты - как регулирующие документы управления персоналом. Сфера применения, порядок разработки, принятия и внедрения. Практика применения основных внутренних документов: правил внутреннего трудового распорядка, положений о подразделениях, бизнес- процессах, кодекса корпоративной этики.

Тема 4. Бюджетирование расходов на персонал

Система бюджетного учета доходов и расходов как часть системы управленческого учета компании. Понятие и виды бюджета, объекты бюджетирования. Бюджетирование функции управления персоналом. Взаимосвязь содержания HR – бюджета и стратегии управления персоналом. Нормативно-правовая база бюджетирования.

Основные методы планирования затрат. Планирование расходов на оплату труда: фонд оплаты труда (ФОТ) и фонд заработной платы (ФЗП), состав расходов. Порядок планирования переменной части оплаты труда – премии по результату.

Бюджет расходов на подбор и адаптацию, обучение и развитие персонала, порядок и этапы разработки бюджета затрат. Преимущества и недостатки планирования расходов на персонал разными методами: традиционным, прямым, нормативным, по аналогии.

Принципы планирования расходов на корпоративные льготы и социальные выплаты. Гибкий план расходов, основанный на разных способах предоставления корпоративных льгот работникам. Программы софинансирования предоставления корпоративных льгот и социальных выплат.

Способы анализа структуры сформированного бюджета управления персоналом. Санкционированное и несанкционированное превышение бюджета.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило,

теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по выполнению домашних заданий

Домашние задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение домашнего задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы

Домашние задания по всем темам курса готовятся письменно и представляются на проверку через электронную информационно-образовательную среду Университета.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический

аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с

указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Организация и нормирование, регламентация труда и их роль в управлении предприятием</i>	Содержание понятий «организация труда» и «нормирование труда». Задачи и функции организации, нормирования труда как сферы практической деятельности. Предмет курса. Его связь с другими учебными дисциплинами. Научная организация труда в России и СССР. Российские исследования в области НОТ. Отличительные особенности исследований труда в 50-60-ые, 80-90-ые годы XX века. Современный этап научной организации труда. Становление методики нормирования труда в конце 19 века - как способа увеличения производительности труда. Развитие нормирования труда в СССР, в период плановой экономики. Современный этап нормирования труда в России при рыночных отношениях.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Тест Эссе Практическое домашнее задание
<i>Тема 2.</i>	Труд как важнейший	Работа в	Литература по	Ситуационны

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Организация трудового процесса на основе нормирования труда</i>	социально-экономический процесс в жизнедеятельности человека. Понятие, свойства, содержание и характер труда. Принципы организации труда персонала. Типы и классификация трудовых процессов. Введение в анализ трудовых процессов. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Цель изучения затрат рабочего времени. Задачи, решаемые посредством измерения труда. Сущность нормирования труда и его роль в управлении трудовой деятельностью предприятия. Принципы и требования к нормированию труда. Нормы-величины и нормы-правила, нормы и нормативы труда. Нормативы и нормы на элементы трудового процесса: времени, затрат, результатов труда. Методы нормирования труда: аналитические и суммарные. Параметры нормативной функции, построение нормативной линии. Методы расчета количества сотрудников и руководителей. Нормы	Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к практикуму, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	теме	й практикум Эссе Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	управляемости по уровням руководства.			
<i>Тема 3. Профессиональны е и корпоративные стандарты в управлении персоналом</i>	Профессиональные стандарты и национальная система квалификаций в РФ. Задачи и роль профессиональных стандартов в управлении персоналом. Понятие квалификации и профессионального стандарта. Цель создания профессионального стандарта, порядок разработки и утверждения. Реестр профессиональных стандартов. Разделы профессионального стандарта, структура описания обобщенной трудовой функции и ее элементов. Обязательность использования профессиональных стандартов для организаций и работников. Соотнесение профессионального стандарта с конкретной должностью. Локальные нормативные акты, внутренние регламенты и корпоративные стандарты - как регулирующие документы управления персоналом. Сфера применения, порядок разработки, принятия и внедрения.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Тест Эссе Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Практика применения основных внутренних документов: правил внутреннего трудового распорядка, положений о подразделениях, ККЭ.			
<i>Тема 4. Бюджетирование расходов на персонал</i>	Понятие и виды бюджета, объекты бюджетирования. Бюджетирование функции управления персоналом. Взаимосвязь содержания HR – бюджета и стратегии управления персоналом. Нормативно-правовая база бюджетирования. Основные методы планирования затрат. Планирование расходов на оплату труда: фонд оплаты труда (ФОТ) и фонд заработной платы (ФЗП), состав расходов. Порядок планирования переменной части оплаты труда – премии по результату. Бюджет расходов на подбор и адаптацию, обучение и развитие персонала, порядок и этапы разработки бюджета затрат. Преимущества и недостатки планирования расходов на персонал разными методами. Принципы планирования расходов на корпоративные	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к практикуму, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Ситуационный практикум Эссе Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
	льготы и социальные выплаты. Гибкий план расходов, основанный на разных способах предоставления корпоративных льгот работникам. Программы софинансирования предоставления корпоративных льгот и социальных выплат.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Кутлыева Г.М. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / Кутлыева Г.М., Богачёва Т.В.. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-209-08051-0.— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91034.html>
2. Вобликов В.М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации : учебное пособие / Вобликов В.М.. — Москва : Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. — 204 с.— ISBN 978-5-98699-391-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138388.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
2.	Тематический портал – кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru
4.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru

5.	Сайт журнала «Кадровое дело»	http://www.kdelo.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL AcademicEdition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации
<http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тест	10-9 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 8-6 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 5-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Ситуационные практикумы	5 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 4-1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация
3.	Эссе	5 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.;

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		4— присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
4.	Практическое домашнее задание	5 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 2-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые тестовые задания

I. Решите тестовое задание:

1. К категориям промышленно-производственного персонала относятся (несколько вариантов ответа):

- а) рабочие
- б) служащие
- в) тренерский состав учебного центра
- г) специалисты
- д) руководители

2. В балансе рабочего времени подготовительно-заключительные процедуры, время на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности по нормативам должно составлять:

- а) непроизводительное время должно отсутствовать на работе
- б) до 5% оперативного времени

в) до 10% оперативного времени

г) не менее 30% рабочей смены

3. Какое из утверждений верное: «Аналитические методы нормирования труда предназначены для:

а) анализа уровня доходов сотрудников

б) анализа трудового процесса путем разделения его на отдельные операции и определения норм для каждой из них

в) анализа работающих сотрудников

г) анализа средних заработных плат на рынке труда

4. Организационные отношения – это форма, в которой реализуются ... результаты трудовой деятельности.

а) экономические;

б) ресурсные;

в) социальные.

5. К санитарно-гигиеническим факторам внешней среды на предприятии относятся ...

а) температура и влажность;

б) физическая тяжесть труда;

в) шум и вибрация;

г) загазованность;

д) освещенность.

6. К элементам организации труда на производстве относятся ...

а) разделение труда;

б) кооперация труда;

в) организация рабочих мест;

г) техническое оснащение производства;

д) безопасность и здоровые условия труда;

е) подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;

ж) внедрение современного технологического оснащения производства.

7. Для оценки технического уровня рабочего места используется показатель ...

а) соответствие технологических процессов, оборудования, оснастки, инвентаря и средств контроля требованиям обеспечения высшего качества продукции;

б) соответствие фактической и проектной производительности оборудования;

в) уровень производительности оборудования;

г) потери рабочего времени в связи с неполадками на производстве;

д) технологическое оснащение рабочего места;

е) оправданность степени механизации труда;

ж) вовлеченность работника.

8. К методам изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени относятся ...

- а) оценка трудовых затрат;
- б) сплошные непрерывные замеры;
- в) периодические наблюдения;
- г) цикловые замеры;
- д) моментальные наблюдения;
- е) выборочные замеры.

9. Формами обслуживания рабочего места являются...

- а) дежурная;
- б) планово-предупредительная;
- в) стандартная;
- г) механизированная;
- д) автоматизированная;
- е) ручная.

10. Регламентированными и нерегламентированными перерывами в работе можно назвать время, затраченное ...

- а) на отдых и личные надобности;
- б) на мероприятия организационно-технического характера;
- в) из-за нарушения трудовой дисциплины;
- г) на случайные работы;
- д) на вспомогательные работы.

II. Решите практическое задание:

1. Определите наиболее целесообразные формы организации труда производственного персонала для указанных категорий работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Тип организации работодателя	Рекомендуемая форма организации труда производственного персонала
Строительная фирма	
Коммерческий банк	
Страховая компания	
Дизайн-студия	
Федеральное министерство	

2. Определите наиболее целесообразные формы организации труда производственного персонала для указанных категорий работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Тип организации работодателя	Рекомендуемая форма организации труда производственного персонала
Промышленное предприятие	
Частная медицинская клиника	
Фирма по разработке программных продуктов	
Торговое предприятие	
Автотранспортное предприятие междугородних перевозок	

Типовое тестовое задание для самостоятельной работы

1. К функциональным бюджетам относятся:
 - а) бюджет рекламного отдела;
 - б) HR – бюджет;
 - в) бюджет хозяйственного отдела;
 - г) бюджет службы персонала

2. В зависимости от объемов производства затраты подразделяются на:
 - а) постоянные;
 - б) разовые;
 - в) переменные
 - г) текущие

3. Локальный бюджет службы управления персоналом включает:
 - а) бюджет движения денежных средств;
 - б) расходы на ведение кадрового делопроизводства;
 - в) отчет о прибылях и убытках;
 - г) затраты на приобретение профессиональной литературы

4. К факторам, влияющим на изменение стоимости человеческих ресурсов, относятся:
 - а) средний возраст сотрудников;
 - б) значение инфляции;
 - в) рыночные ставки услуг на рынке;
 - г) средний стаж работы в компании

5. К факторам, влияющим на изменение численности сотрудников, относятся:
 - а) ввод новых вакансий;
 - б) ввод категорий для специалистов;
 - в) сокращение должностей;
 - г) текучесть кадров;

2. К негативной тенденции динамики расходов на персонал относятся:
 - а) постоянное увеличение ФОТ на фоне стабильного или снижающегося объема продаж;
 - б) снижение расходов на мотивацию сотрудников на фоне растущей текучести кадров;
 - в) увеличение пакета корпоративных льгот сотрудникам на фоне стабильного роста прибыли компании;
 - г) снижение расходов на обучение при росте числа претензий

клиентов

3. Категории работников, входящие в состав списочной численности:

- а) постоянные, принятые по бессрочному или на срок более одного года трудовому договору;
- б) сезонные, принятые на работу, носящую сезонный характер, на срок до 6-ти месяцев;
- в) работники, уволенные в течение последних шести месяцев;
- г) временные, принятые на срок до 2-х месяцев

4. Какое из утверждений верное: «Среднесписочная численность работников за месяц это...

- а) количество сотрудников, работавших в течение месяца при сменном графике;
- б) сумма явок и неявок по дням, отнесенная к календарному числу дней;
- в) количество сотрудников, работавших в течение месяца по пятидневной рабочей неделе;
- г) количество работников производственных подразделений на последний день месяца

5. Фонд оплаты труда предприятия включает:

- а) фонд заработной платы;
- б) стоимость канцелярии для организационного обеспечения сотрудников;
- в) социальные расходы;
- г) стоимость нового оборудования для улучшения условий труда работников

6. Планирование фонда заработной платы проводится методом:

- а) укрупненным;
- б) прямым;
- в) нормативным;
- г) факторного анализа

Типовое задание к ситуационному практикуму

Тема ситуационного практикума: «Баланс рабочего времени и численность работников».

Цель практикума: определение численности категории работников по балансу рабочего времени.

Порядок выполнения задания практикума:

Определите баланс рабочего времени и необходимую численность ремонтников, занятых обслуживанием оборудования по нормам

обслуживания, используя заданные условия и проведя требуемые расчеты.

Для определения отдельных значений при проведении расчетов используйте данные приведенной таблицы, графа «План/норма»

Условие:

- число единиц оборудования - 950
- количество смен у данной категории работников - 2
- норма обслуживания единиц оборудования одним работником - 60 единиц за смену
- номинальный фонд рабочего времени – план/норма (п.8)
- реальный фонд рабочего времени определяется из индивидуального баланса рабочего времени

№	Элементы рабочего времени	План/норма	Факт
1	Годовой календарный фонд рабочего времени	365	365
2	Выходные и праздничные дни	100	98
3	Номинальный фонд рабочего времени (п.1-п.2)	265	
4	Невыходы, дней в том числе:	24	
	- очередные отпуска	14	18
	- нетрудоспособность	5	7
	- по разрешению администрации	3	1
	- другое	2	2
5	Фактически используемое время, дней (п.3-п.4)	241	
6	Потери/увеличение рабочего времени в связи с сокращением продолжительности рабочей смены, в том числе:	0,05	
	- льготные часы несовершеннолетним	0,15	-
	- сверхурочная работа	- 0,2	-0,07
	- предпраздничные дни	0,1	0,2
7	Фактическая продолжительность дня, часов (норма-потери 8,00 – п.6)	7,95	
8	Индивидуальный фонд рабочего времени (п.5*п.7)	1916	

Численность рабочих, занятых обслуживанием оборудования, его наладкой, ремонтом и другими подсобными работами по нормам обслуживания определяется по формуле:

$$Ч \text{ обл.} = [(O * C) / N_o] * K \text{ вр.}$$

O – число единиц оборудования

C – количество смен

N_о – норма обслуживания единиц оборудования одним рабочим

K вр. – коэффициент пересчета баланса рабочего времени

K вр. = реальный фонд рабочего времени/ номинальный фонд рабочего времени

K вр. = ?

Численность ремонтников = ? чел.

Ожидаемые результаты ситуационного практикума:
приобретение практических умений и навыков определения численности работников по балансу рабочего времени.

Примерная тематика эссе.

1. Экономические элементы трудовой деятельности.
2. Совершенствование условий труда на примере конкретного предприятия.
3. Совершенствование режимов труда и отдыха на примере конкретного предприятия.
4. Совершенствование дисциплины труда на примере конкретного предприятия.
5. Этапы и процессы в выборе профессии.
6. Основные методы планирования затрат на персонал.
7. Сравнительный анализ особенностей разных видов труда.
8. Отличительные особенности и общее в производственном, технологическом и трудовом процессах.
9. Сравнительный анализ методов исследования трудовых процессов.
10. Трудовые приемы и их совершенствование в различных видах труда.
11. Бюджетирование функции управления персоналом.
12. Фотография рабочего времени – разновидности, особенности, порядок расчетов, преимущества и недостатки.
13. Хронометраж – разновидности, особенности, порядок расчетов, преимущества и недостатки.
14. Совершенствование разделения труда как способ изменения затрат на рабочих местах.
15. Организация производственной управленческой команды с учетом характера выполняемых работ и профессионального состава работников.
16. Взаимосвязь содержания HR – бюджета и стратегии управления персоналом.
17. Организация оплаты труда работников на примере конкретной организации.
18. Виды, границы и формы кооперации труда.
19. Санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические условия труда
20. Паспорт рабочего места, как совершенная форма организации труда.

Типовое практическое домашнее задание

1. Определите наиболее целесообразные формы организации труда

производственного персонала для указанных категорий работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Тип организации работодателя	Рекомендуемая форма организации труда производственного персонала
Консалтинговый центр	
Муниципалитет	
Адвокатская контора	
Таксопарк	
Ресторан	

2. Определите состав внутренних регламентов, корпоративных стандартов по каждой из операционных подсистем HR-менеджмента, заполнив для этого правую графу таблицы:

Операционные подсистемы	Корпоративные регламенты, необходимые для Функционирования подсистемы
Подсистема регулирования численности персонала	
Подсистема развития персонала	
Подсистема организации труда персонала	
Подсистема мотивации персонала	
Подсистема социально-экономической и психологической поддержки	

3. Определите перечень наименований должностей в штатном расписании службы персонала, функционирующей на предприятиях различных по масштабам сфер бизнеса. Заполните для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы:

Малое предприятие (в службе персонала 1 человек)	Среднее предприятие (в службе персонала 3 человека)	Крупное предприятие (в службе персонала 6 человек)

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в пятом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскрыть понятие «научная организация труда (НОТ)».
2. Раскрыть понятие «Нормирование труда».
3. Раскрыть понятие труда как важнейшего социально-экономического процесса в жизнедеятельности человека.
4. Раскрыть понятие «Виды труда» и перечислить их.
5. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Рабочая сила».
6. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Предметы труда».
7. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Средства труда».
8. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Производственные функции».
9. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Организационная структура производства».
10. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Методы организации производства».
11. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Производственный процесс».

12. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Технологический процесс».

13. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Трудовой процесс».

14. Раскрыть понятие «Рациональные режимы труда и отдыха для работника».

15. Раскрыть понятие такого экономического элемента нормирования труда как «Нормы-величины и нормы-правила».

16. Раскрыть понятие такого экономического элемента нормирования труда как «Нормативы и нормы».

17. Раскрыть понятие такого экономического элемента нормирования труда как «Баланс рабочего времени».

18. Раскрыть понятие «Национальная система квалификаций».

19. Раскрыть понятие «Профессиональные стандарты».

20. Раскрыть понятие «Квалификация».

21. Раскрыть понятие «Бюджет доходов и расходов».

22. Раскрыть понятие «Бюджетирование расходов на персонал».

23. Раскрыть понятие «Фонд оплаты труда».

24. Раскрыть понятие «Фонд заработной платы».

Задания 2 типа

1. Опишите метод изучения затрат рабочего времени «Хронометраж» и его разновидности.

2. Опишите метод изучения затрат рабочего времени «Фотография рабочего времени (ФРВ)».

3. Дайте сравнительную характеристику разновидностей ФРВ при изучении затрат рабочего времени. Поясните целесообразность применения, достоинства, трудности при использовании и недостатки.

4. Как осуществить выбор форм разделения труда?

5. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.

6. Какие разделы включает документ «Правила внутреннего трудового распорядка»?

7. Определить состав команды разработчиков инновационных технологий организации групповой работы и форму их мотивации.

8. Кто может осуществить аудит эффективности использования человеческих ресурсов организации?

9. Определить технологическую последовательность внедрения инновационных технологий организации групповой работы.

10. Верно ли утверждение: «вредный производственный фактор – это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме»?

11. Верно ли утверждение: «опасный производственный фактор – это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию»?

12. Как изменится норма выработки при снижении нормы времени?
13. Как изменится норма времени при повышении нормы выработки?
14. Верно ли следующее утверждение: «производительность труда определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда, т.е. выработкой на единицу затрат труда, или количеством времени, затраченного на единицу продукции, т.е. трудоемкостью».
15. Дайте сравнительную характеристику аналитических и суммарных методов нормирования труда.
16. Баланс рабочего времени. Фактический и нормативный балансы рабочего времени.
17. Определите последовательность соотнесения профессионального стандарта с конкретной должностью.
18. Дайте характеристику внутренних регламентов: правил внутреннего трудового распорядка, положения о службе персонала, положения об оплате труда.
19. Дайте сравнительную характеристику видов бюджетов: основной, вспомогательные.
20. Опишите порядок разработки бюджета расходов на персонал.
21. Определите преимущества и недостатки планирования расходов на персонал традиционным методом.
22. Определите преимущества и недостатки планирования расходов на персонал нормативным методом.
23. Определите преимущества и недостатки планирования расходов на персонал прямым методом.
24. Кто разрабатывает бюджет расходов на персонал, кто утверждает?
25. Верно ли утверждение: «материальная помощь - как благотворительность по заявлению не входит в состав фонда оплаты труда (ФОТ)?

Задания 3 типа

1. Охарактеризуйте воздействие отдельных элементов санитарно-гигиенических, психофизиологических и эстетических условий труда на организм человека, заполнив графы приведенной ниже таблицы.

Элементы условий труда:	Воздействие на организм человека:
Санитарно-гигиенических:	
Психофизиологических:	
Эстетических:	

2. Охарактеризуйте разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению, заполнив соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Требования к установлению:	
Режимов труда:	Режимов отдыха:

3. Рассчитайте планируемые годовые расходы на обучение персонала, заполнив соответствующие графы таблицы, если:

- бюджет расходов на обучение в текущем году был запланирован 1 850 тыс. руб.
- по факту расходы на обучение составили на 8% больше от запланированного бюджета;
- проведено обучающих часов 980;
- планируемое количество обучающих часов сократится на 25 %;
- средняя стоимость чел/часа образовательных услуг по прогнозу увеличится на 5%.

Показатель	Значение в тыс. руб.
Бюджет расходов на обучение в текущем году	1 850
Факт расходов на обучение в текущем году	
Проведено обучающих часов в текущем году	
Стоимость одного обучающего часа в текущем году	
Количество обучающих часов в плановом году	
Стоимость одного обучающего часа в плановом году	
Годовые расходы на обучение в плановом году	

4. Рассчитайте численность работников столярного цеха для выполнения столярных работ по всем заказам на полугодие текущего года по усредненному фонду рабочего времени, если:

- трудоемкость столярных работ составляет – 17 110 чел./час.
- фонд рабочего времени одного работника в первом полугодии - 923 час.
- коэффициент выполнения норм выработки за последнее полугодие составил 0,82.

Численность работников столярного цеха составляет _____ чел.

5. Расставьте по предложенным ниже клеткам в зависимости от степени сложности и масштаба работ следующие профессии: коммивояжёр, секретарь-машинистка, художник по рекламе, водитель-экспедитор, секретарь-референт, бухгалтер, уборщик, заведующий отделом маркетинга.

Характеристика работы			Масштаб работы	
			малый	большой
Сложн	высока	1.		
		2.		
		3.		

Характеристика работы			Масштаб работы	
			малый	большой
	низкая	4.		
		1.		
		2.		
		3.		
		4.		

6. Расставьте по предложенным ниже клеткам в зависимости от степени сложности и масштаба работ следующие профессии: профессор, продавец, менеджер по персоналу, учитель, программист, менеджер по устройству гостей, завуч в школе, оператор ПК.

Характеристика работы			Масштаб работы	
			малый	большой
Сложность работы	высокая	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
	низкая	1.		
		2.		
		3.		
		4.		

7. Рассчитайте численность сортировщиков для выполнения производственного плана во втором полугодии по нормам выработки, если:

- планируемый объем выпуска продукции – 522 400 единиц;
- норма выработки для одного работника в смену - 140 единиц;
- среднее количество смен в году – 182 с равномерным распределением по полугодиям.

Численность сортировщиков составляет _____ чел.

8. Определите норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А составляет 0,5 нормо-час.

9. Какова плановая норма выработки за смену (8 ч), если время подготовительно-заключительной работы в расчете на сменное задание составляет 20 мин, а время штучное – 0,76 нормо-час?

10. Норма времени на уборку 1 кв. м производственной площади по действующим нормативам для одной уборщицы составляет 0,1 нормо-час. Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8

ч).

11. Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токарно-карусельных станка. Норма времени обслуживания по данным станкам составляет, соответственно, 1,5; 0,95; 1,72 нормо-час.

12. Если Чн – численность на начало года, Чк – численность на конец года, каким образом определяется среднесписочная численность работников?

13. Определить коэффициент текучести кадров, если среднесписочная численность составляет 2471 человек, а уволенных по собственному желанию – 315 человек, за прогул – 6 человек.

14. Рассчитайте численность работников столярного цеха для выполнения столярных работ по всем заказам на полугодие текущего года по усредненному фонду рабочего времени, если:

- трудоемкость столярных работ составляет – 14 320 чел/час.
- фонд рабочего времени одного работника в первом полугодии - 947 час.
- коэффициент выполнения норм выработки за последнее полугодие - 0,84.

Численность работников столярного цеха составляет _____ чел.

15. Определите месячную выработку одного рабочего в бригаде формовщиков из 3 человек, если за месяц бригада изготовила 659,3 кубометров пустотных плит (ответ округлен до целых чисел).

16. Определите, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия А на 15%.

17. Количество дней временной нетрудоспособности на предприятии в связи с заболеваниями 11 250, среднесписочная численность – 2500 человек. Рассчитать коэффициент дней нетрудоспособности.

18. Рассчитайте численность сортировщиков для выполнения производственного плана во втором полугодии по нормам выработки, если:

- планируемый объем выпуска продукции – 410 400 единиц;
- норма выработки для одного работника в смену - 120 единиц;
- среднее количество смен в году – 180 с равномерным распределением по полугодиям.

Численность сортировщиков составляет _____ чел.

19. Рассчитайте планируемые годовые расходы на обучение персонала, заполнив соответствующие графы таблицы, если:

- бюджет расходов на обучение в текущем году был запланирован 1 550 тыс. руб.
- по факту расходы на обучение составили на 9% больше от запланированного бюджета;
- проведено обучающих часов 920;
- планируемое количество обучающих часов сократится на 20 %;
- средняя стоимость чел/часа образовательных услуг по прогнозу увеличится на 5%.

<i>Показатель</i>	<i>Значение в тыс. руб.</i>
Бюджет расходов на обучение в текущем году	1 550
Факт расходов на обучение в текущем году	
Проведено обучающих часов в текущем году	
Стоимость одного обучающего часа в текущем году	
Количество обучающих часов в плановом году	
Стоимость одного обучающего часа в плановом году	
Годовые расходы на обучение в плановом году	

20. Рассчитайте среднесписочную численности (ССЧ) за месяц не полностью занятых работников. ССЧ сотрудников за конкретный период является необходимым показателем при определении фонда заработной платы (ФЗП), входящего в состав бюджета на персонал, если:

- в организации два работника заняты на работе по 6 часов в день.
- в августе 1-й работник отработал 10 рабочих дней, 2-й работник – 15.
- в августе по производственному календарю - 22 рабочих дня.

Среднесписочная численность этих работников составляет _____ чел.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Антикризисное управление персоналом»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очно-заочная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ...	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Антикризисное управление персоналом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955.

Объектом изучения выступают особенности управления персоналом организации, находящейся в состоянии внешнего или внутреннего кризиса.

В процессе изучения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» обучающиеся знакомятся с понятием внешнего и внутреннего кризиса организации, его влиянием на кадровое направление деятельности, а также наилучшими отечественными и зарубежными практиками антикризисного управления персоналом.

По итогам успешного изучения дисциплины, обучающиеся приобретают профессиональные компетенции, позволяющие им принимать высокоэффективные управленческие решения по минимизации негативного влияния кризиса на состояние кадровой работы в организации.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» включена в вариативную часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью дисциплины «Антикризисное управление персоналом» является приобретение обучающимися знаний методологии управления персоналом кризисной организации, а также формирование у них определенных практических навыков разработки и реализации управленческих решений в области профилактики и пресечения кадровых рисков, возникающих в период кризиса по кадровому направлению ее деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- раскрытие понятий и возможных причин внутреннего и внешнего кризиса организации;
- изучение негативного влияния кризиса на кадровое направление деятельности организации;
- ознакомление с методическими требованиями и принципами организации АКУ персоналом в современных отечественных условиях;
- ознакомление с основными целями и направлениями стратегии АКУ персоналом современной организации;
- ознакомление с распределением функций и полномочий в

области АКУ персоналом между различными инстанциями и руководителями организации;

- ознакомление с общей технологической последовательностью процесса перевода внутрифирменной системы HR-менеджмента в режим антикризисного управления.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3	ПК-3.2. Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации в период кризиса; состав информации, необходимой для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации в период кризиса; общий порядок расчета численности и профессионального состава персонала организации в период кризиса	рассчитывать численность персонала в соответствии с изменившимися условиями управления кризисной организации; рассчитывать профессиональный состав персонала в соответствии с изменившимися условиями управления кризисной организации; организовать юридически корректную оптимизацию численности персонала кризисной организации	Владеть навыками сбора информации для анализа внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала кризисной организации; навыками сбора информации для анализа внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала кризисной организации; навыками разработки целевой корпоративной программы антикризисного управления персоналом организации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Механизм влияния внешнего и внутреннего кризиса организации на кадровое направление ее деятельности	5		5	5						12	Тест / 5 Практическое домашнее задание / 5 Ситуационный практикум /5
Тема 2. Методические основы стратегии и тактики антикризисного управления персоналом	5		5	5						13	Тест / 5 Практическое домашнее задание / 5 Ситуационный практикум / 5
Тема 3. Распределение функций и полномочий в области антикризисного управления персоналом между различными инстанциями и руководителями организации	5		5	5						13	Тест / 5 Практическое домашнее задание / 5 Ситуационный практикум / 5
Тема 4. Корпоративная целевая программа антикризисного управления персоналом	4		4	4						13	Тест / 5 Практическое домашнее задание / 5 Ситуационный практикум / 5
Всего:	19		19	19						51	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Механизм влияния внешнего и внутреннего кризиса организации на кадровое направление ее деятельности.

Понятия внешнего кризиса организации и определяющие его факторы макросреды. Новые рыночные опасности и новые рыночные возможности для организации, оказавшейся в условиях внешнего кризиса.

Понятия внутреннего кризиса организации и определяющие его факторы микросреды. Новые рыночные опасности для организации, оказавшейся в условиях внешнего кризиса.

Влияние кризиса на кадровое направление деятельности организации. Бюджетирование затрат на персонал кризисной организации. Ухудшение состояния морально-психологического климата в трудовом коллективе кризисной организации и сопряженные с этим угрозы.

Влияние кризиса на систему управления персоналом организации. Компетентностный подход к решению основных задач антикризисного управления персоналом.

Типовые ошибки в области антикризисного управления персоналом, допускаемые руководством отечественных организаций работодателей.

Тема 2. Методические основы стратегии и тактики антикризисного управления персоналом.

Приоритетные стратегические цели антикризисного управления персоналом организации в период внешнего и внутреннего кризиса. Выбор стратегического подхода к организации антикризисного управления персоналом организации: обеспечение интересов исключительно работодателя или относительный баланс интересов сторон.

Основные методические требования к организации процесса оптимизации численности персонала кризисной организации.

Основные методические требования к организации процесса развития персонала кризисной организации.

Основные методические требования к организации труда производственного персонала кризисной организации.

Основные методические требования к мотивации труда персонала кризисной организации.

Основные методические требования к управлению состоянием психологического климата в коллективе кризисной организации.

Тема 3. Распределение функций и полномочий в области антикризисного управления персоналом между различными

инстанциями и руководителями организации.

Функции и полномочия собственников организации в области антикризисного управления персоналом.

Функции и полномочия топ менеджмента организации в области антикризисного управления персоналом.

Функции и полномочия в области антикризисного управления персоналом штабных инстанций организации: службы персонала, финансовой службы, службы маркетинга, службы безопасности.

Функции и полномочия в области антикризисного управления персоналом руководителей производственных подразделений организации.

Тема 4. Корпоративная целевая программа антикризисного управления персоналом.

Актуальность программно-целевого подхода в современной практике HR-менеджмента.

Стратегическая альтернатива при разработке Программы: разработка собственными силами или с привлечением сторонних для организации HR-консультантов.

Типовая структура Программы.

Порядок внедрения и опытной апробации Программы.

Профилактика и пресечение неформального сопротивления внедрению предусмотренных Программой HR-инноваций со стороны сотрудников организации

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, дидактическая игра, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по работе во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в

ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам, их целесообразно записывать. После окончания лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по ее теме.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к экзамену.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении практикума по решению задач

Решение задач на семинарах в форме контрольных работ используется для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины. Практикум включает в себя 10 тестовых и 2 практических задания.

Пример практикума по одной из тем курса имеется в разделе X настоящей Программы.

Подведение итогов работы и оглашение баллов, набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

Результаты выполнения практикума обучающиеся представляют преподавателю в произвольной письменной форме.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы

Задание включает в себя 3 вопроса, для ответа на которые необходимо заполнить одну или несколько граф соответствующей таблицы. Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе X настоящей Программы.

Выполненные домашние задания по всем темам курса размещаются обучающимся для проверки в ЭИОС Мегакампуса Университета «Синергия» не позднее даты, указанной преподавателем на первом занятии. После проверки набранный за данное задание балл преподаватель размещает в ЭИОС Мегакампуса Университета «Синергия».

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Механизм влияния внешнего и внутреннего кризиса организации на кадровое</i>	Новые рыночные опасности и новые рыночные возможности для организации, оказавшейся в условиях внешнего	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач и к	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>направление ее деятельности</i>	кризиса. Новые рыночные опасности для организации, оказавшейся в условиях внешнего кризиса. Ухудшение состояния морально- психологического климата в трудовом коллективе кризисной организации и сопряженные с этим угрозы. Типовые ошибки в области антикризисного управления персоналом, допускаемые руководством отечественных организаций работодателей.	ситуационному практикуму. Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания		
<i>Тема 2. Методические основы стратегии и тактики антикризисного управления персоналом</i>	Выбор стратегического подхода к организации антикризисного управления персоналом организации: обеспечение интересов исключительно работодателя или относительный баланс интересов сторон. Основные методические требования к организации процесса развития персонала кризисной организации. Основные методические требования к управлению состоянием	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач и к ситуационному практикуму. Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	психологического климата в коллективе кризисной организации.			
<i>Тема 3. Распределение функций и полномочий в области антикризисного управления персоналом между различными инстанциями и руководителями организации</i>	Функции и полномочия собственников организации в области антикризисного управления персоналом. Функции и полномочия топ менеджмента организации в области антикризисного управления персоналом.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач и к ситуационному практикуму. Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Ситуационный практикум
<i>Тема 4. Корпоративная целевая программа антикризисного управления персоналом</i>	Актуальность программно-целевого подхода в современной практике HR- менеджмента. Стратегическая альтернатива при разработке Программы: разработка собственными силами или с привлечением сторонних для организации HR- консультантов. Профилактика и пресечение неформального сопротивления внедрению предусмотренных Программой HR- инноваций со стороны сотрудников организации	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач и к ситуационному практикуму. Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Ситуационный практикум

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Кургаева Ж.Ю.. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети

«Интернет»		
№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал - статьи по стратегическому управлению	http://www.stplan.ru
2.	Тематический портал - кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru
3.	Сайт журнала «Кадровое дело»	http://www.kdelo.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационные практикумы	5 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 4 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 3-2 – доклад содержит ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 1 – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.
2.	Тест	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-0 – менее 50% правильных ответов
3.	Практические домашние задания	5 – 8 и более правильных ответов на тестовые вопросы, 3 правильно решенных практических заданий); 4 - 8 и более правильных ответов на тестовые вопросы, 2 правильно решенных практических заданий); 3-2 – 5 и более правильных ответов на тестовые вопросы, 2 правильно решенных практических заданий); 1 – 5 и более правильных ответов на тестовые вопросы, 1 правильно решенных практических заданий); 0 – менее 5 правильных ответов на тестовые вопросы, ни одного правильно решенного задания

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовое тестовые задания

I. Решите тестовое задание:

1. Внешний кризис организации - кризис, ...
 - а) не затрагивающий ее интересы;
 - б) обусловленной факторами макросреды;
 - в) обусловленной факторами микросреды
2. Внутренний кризис организации - кризис, ...
 - а) не затрагивающий ее интересы;
 - б) обусловленной факторами макросреды;
 - в) обусловленной факторами микросреды
3. Дополнительные рыночные возможности для работодателей обеспечивает ... кризис.
 - а) внешний;
 - б) внутренний;
 - в) системный
4. Наиболее важным негативным последствием кризиса выступает ...
 - а) сокращение бюджета по кадровому направлению деятельности;
 - б) ухудшение состояния психологического климата в коллективе;
 - в) усложнение системы управления персоналом за счет внедрения антикризисных технологий
5. Главной ошибкой многих отечественных работодателей выступает:
 - а) отсутствие заблаговременно разработанного многовариантного плана антикризисных HR-мероприятий;
 - б) ориентация на антикризисные HR-технологии, ориентированные исключительно на текущие интересы организации по минимизации расходной части бюджета;
 - в) ориентация на принцип «проблемы решаем по факту их появления».
6. Компетентностный подход применим к решению задач антикризисного управления персоналом ...
 - а) только по одному из его направлений;
 - б) только по нескольким из его направлений;
 - в) практически по всем его направлениям.
7. В период внутреннего кризиса организации текущая нагрузка сотрудников кадровой службы ...
 - а) существенно сокращается;
 - б) существенно возрастает;
 - в) остается без особых изменений.
8. Особенности национального трудового менталитета россиян на практику антикризисного управления персоналом ...
 - а) оказывают только негативное влияние;
 - б) оказывают только позитивное влияние;
 - в) оказывают как негативное, так и позитивное влияние.
9. Отраслевая принадлежность организации на практику

антикризисного управления персоналом ...

- а) оказывает принципиальное влияние;
- б) оказывает незначительное влияние;
- в) влияния практически не оказывает.

10. В период внутреннего кризиса организации текущая нагрузка сотрудников службы безопасности ...

- а) существенно сокращается;
- б) существенно возрастает;
- в) остается без особых изменений.

II. Решите практическое задание:

1. Заполните таблицу разнеся по соответствующим графам факторы макро- и микросреды из приведенного ниже перечня:

Факторы макросреды	Факторы микросреды

Перечень факторов макро- и микросреды:

- масштабные финансовые потери по вине самой организации;
- мировой экономический кризис;
- резкое ухудшение конъюнктуры отраслевого рынка;
- сокращение портфеля заказов из-за потери стратегических бизнес-партнеров;
- одномоментное увольнение ведущих менеджеров организации;
- изменение действующего законодательства;
- форм-мажорные обстоятельства;
- смена собственников организации;
- крупные штрафные санкции со стороны государства;
- срыв стратегического бизнес-проекта;
- решение федеральных органов власти о прекращении бюджетного дотирования соответствующего региона;
- проигрыш тендера по размещению крупного государственного заказа.

2. Заполните правую графу таблицы, приведя конкретные примеры реализации требований компетентностного подхода по каждому из указанных направлений АКУП:

№№ п/п	Направление АКУП	Пример реализации требований компетентностного подхода
1.	Сокращение численности персонала	
2.	Дополнительное обучение персонала	
3.	Управление профессиональной карьерой персонала	
4.	Мотивация труда	

№№ п/п	Направление АКУП	Пример реализации требований компетентностного подхода
	персонала	
5.	Социальная поддержка персонала	

Типовое задание к ситуационному практикуму

Ситуационный практикум по теме: «Сокращение персонала организации в условиях внутреннего кризиса».

Цель практикума: выявление особенностей практической реализации рассматриваемого направления кадровой работы в организации, функционирующей в условиях внутреннего кризиса.

Порядок выполнения задания практикума:

1. Вся аудитория разбивается на три группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий организаций работодателей:

- субъекты малого и среднего бизнеса;
- корпорации;
- финансовые институты (например, банки).

2. Каждая из команд должна:

2. сформулировать и доказательно обосновать перечень дополнительных опасностей и возможностей, влияющих на организацию процесса сокращения персонала для соответствующего типа организации работодателя;

3. разработать перечень изменений, которые организация вынуждена внести в штатное расписание с дифференциацией по категориям структурных подразделений (штабные службы, производственные и вспомогательные подразделения);

4. сформулировать предложения по выбору стратегического подхода к организации управления процессом сокращения персонала.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит аргументированные рекомендации, адресованные соответствующей категории работодателей по вопросу оптимизации рассматриваемого направления кадровой работы. Заключение должно состоять из следующих трех частей:

- обоснование необходимости оптимизации численности персонала в условиях внутреннего кризиса с выделением специфики действия данного кризиса на соответствующую категорию работодателей;

- рекомендации по выбору стратегических подходов и прикладных технологий в рамках данной подсистемы;

- рекомендации по профилактике и пресечению конфликтов, сопутствующих сокращению штата организации.

При составлении заключения рекомендуется учитывать:

- специфику национальной трудовой ментальности россиян;
- особенности отечественного рынка труда;
- исторически сложившиеся в нашей стране традиции управления персоналом.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;
- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций, в которых работают (или ранее работали) члены соответствующей команды.

6. После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

Типовое практическое задание для домашней работы

1. Заполните левую графу таблицы, указав в ней методы, которые следует применять к сотрудникам кризисной организации, оказавших неформальное сопротивление процессу внедрения HR-инноваций, предусмотренных корпоративной целевой программой АКУП (общий перечень таких методов представлен ниже таблицы):

№№ п/п	Категория сотрудников	Методы воздействия
1.	Руководители структурных подразделений, увидевшие в намеченных инновациях угрозу своим интересам	
2.	Руководители структурных подразделений, имеющие свое видение путей решения задач АКУП	
3.	Сотрудники службы персонала, недовольные расширением своих служебных обязанностей	
4.	Представители «кадрового балласта»	
5.	Прочие сотрудники организации, прислушавшиеся к доводам организаторов неформального сопротивления	

Перечень методов воздействия:

- административные;
- экономические;
- социальные;
- психологические.

2. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив основные угрозы репутационной, информационной и имущественной безопасности организации, связанные с сокращением различных сотрудников:

№№ п.п.	Рабочие места, подлежащие сокращению	Сопутствующие угрозы безопасности организации
1.	Специалист бухгалтерии, курирующий вопросы налоговых платежей	
2.	Специалист службы маркетинга, курирующий клиентскую базу	
3.	Ведущий специалист конструкторского отдела	
4.	Страховой агент	
5.	Системный администратор	

3. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив инструменты мотивации, позволяющие удержать от инициативного увольнения представителей кадровой элиты из числа следующих категорий сотрудников кризисной организации:

№№ п.п.	Категория сотрудников кризисной организации	Рекомендуемые инструменты мотивации
1.	Топ менеджеры	
2.	Главные специалисты	
3.	Сотрудники предпенсионного возраста	
4.	Молодые перспективные сотрудники	
5.	Сотрудники, курирующие элитных клиентов	

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в пятом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя:	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА — 90-100 (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. — 70-89 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. — 50-69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. — менее 50 (не удовлетворительно) – ответы неправильные или неполные.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте понятие «внешний кризис организации».
2. Раскройте понятие «внутренний кризис».
3. Раскройте понятие «факторы макросреды, вызывающие кризис организации».
4. Раскройте понятие «факторы микросреды, вызывающие кризис организации».
5. Раскройте понятие «аутплейсмент».
6. Раскройте понятие «корпоративная целевая программа АКУП».
7. Раскройте понятие «антикризисные HR-технологии»
8. Раскройте понятие «оптимизация численности персонала организации».
9. Раскройте понятие «ротация персонала кризисной организации».
10. Раскройте понятие «саморегулирование численности производственных коллективов».
11. Раскройте понятие «антикризисный управляющий».
12. Раскройте понятие «возмутитель спокойствия».
13. Раскройте понятие «неформальное сопротивление антикризисным HR-инновациям».
14. Раскройте понятие «антикризисные HR-инновации».
15. Раскройте понятие «прощальное интервью».

16. Раскройте понятие «мониторинг психологического климата в коллективе кризисной организации».

17. Раскройте понятие «коррекция психологического климата в коллективе кризисной организации».

18. Раскройте понятие «индивидуальный социальный пакет».

19. Раскройте понятие «кадровая элита организации».

20. Раскройте понятие «кадровый балласт организации».

21. Раскройте понятие «черный конверт».

22. Раскройте понятие «неформальный лидер».

23. Раскройте понятие «бюджетирование затрат на персонал».

24. Раскройте понятие «сетевой график».

25. Раскройте понятие «рекрутинговое агентство».

Задания 2 типа

1. Аргументируйте ошибочность тезиса о необходимости сокращения персонала всех структурных подразделений кризисной организации в равных пропорциях.

2. Аргументируйте ошибочность тезиса о необходимости полного отказа от любых форм внешнего дополнительного обучения персонала кризисной организации, предполагающих соответствующую оплату услуг сторонних образовательных учреждений.

3. Аргументируйте ошибочность тезиса о необходимости полного отказа от премирования основной части персонала кризисной организации.

4. Аргументируйте ошибочность тезиса о необходимости отказа от как коллективных, так и индивидуальных социальных льгот сотрудникам кризисной организации.

5. Аргументируйте ошибочность тезиса о необходимости отказа от услуг сторонних HR-консультантов на весь период кризиса в организации.

6. Аргументируйте ошибочность тезиса о необходимости отказа от проведения независимого аудита качества человеческого капитала кризисной организации и эффективности управления его развитием.

7. Аргументируйте ошибочность применения в практике управления персоналом кризисной организации тезиса «незаменимых сотрудников у нас нет!».

8. Аргументируйте ошибочность тезиса о необходимости отказа от психологической поддержки основной части персонала кризисной организации.

9. Аргументируйте ошибочность тезиса о необходимости отказа от каких-либо дополнительных компенсациях сотрудников кризисной организации, попавших под сокращение штата.

10. Аргументируйте тезис о том, что внешний кризис может быть связан не только с рыночными опасностями, но и с новыми

возможностями для кадрового направления деятельности организации.

11. Аргументируйте тезис о необходимости привлечения службы безопасности к процессу мониторинга состояния психологического климата в трудовом коллективе кризисной организации.

12. Аргументируйте тезис о необходимости немедленного увольнения «возмутителей спокойствия», выявленных службой безопасности «возмутителей спокойствия».

13. Раскройте разницу в стратегических целях Программы антикризисного управления персоналом в условиях внешнего и внутреннего кризисов.

14. Раскройте и аргументируйте роль компетентностного подхода в процессе сокращения персонала кризисной организации.

15. Раскройте и аргументируйте роль компетентностного подхода в процессе сокращения персонала кризисной организации.

16. Раскройте и аргументируйте роль компетентностного подхода в процессе дополнительного обучения персонала кризисной организации.

17. Раскройте и аргументируйте роль компетентностного подхода в процессе управления профессиональной карьерой персонала кризисной организации.

18. Раскройте и аргументируйте роль компетентностного подхода в процессе экономической мотивации персонала кризисной организации.

19. Раскройте и аргументируйте роль компетентностного подхода в процессе социально-экономической поддержки персонала кризисной организации.

20. Аргументируйте тезис о нецелесообразности участия местной профсоюзной организации в процессе сокращения персонала.

21. Аргументируйте тезис о целесообразности управления персоналом кризисной организации на основе предварительно разработанной корпоративной целевой программы.

22. Аргументируйте тезис о целесообразности внедрения корпоративной целевой программы АКУП с использованием сетевого графика.

23. Аргументируйте целесообразность привлечения службы маркетинга к процессу АКУП.

24. Аргументируйте целесообразность привлечения службы безопасности к процессу АКУП.

25. Аргументируйте целесообразность активного участия руководителей производственных подразделений в процессе разработки корпоративной целевой программы АКУП.

Задания 3 типа

1. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные стратегические подходы к АКУП для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации антикризисного управления персоналом организации (стратегическая ориентация на обеспечение интересов исключительно работодателя или стратегическая ориентация на относительный баланс интересов сторон)
1.	Малое предприятие по благоустройству территорий	
2.	Малое предприятие – дизайн-студия	
3.	Сетевая корпорация розничной торговли	
4.	Банк	
5.	Ресторан премиум-класса	

2. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные стратегические подходы к АКУП для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации антикризисного управления персоналом организации (стратегическая ориентация на обеспечение интересов исключительно работодателя или стратегическая ориентация на относительный баланс интересов сторон)
1.	Малое предприятие по производству программных продуктов	
2.	Малое предприятие по ремонту тротуарного покрытия	
3.	Сетевая корпорация бензозаправок	
4.	Страховая компания	
5.	Элитный бутик	

3. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные стратегические подходы к АКУП для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации антикризисного управления персоналом организации (стратегическая ориентация на обеспечение интересов исключительно работодателя или стратегическая ориентация на относительный баланс интересов сторон)
1.	Малое предприятие – студия ландшафтного дизайна	
2.	Малое предприятие по ремонту кровли жилых домов	
3.	Сетевая корпорация фаст-фуд	
4.	Инвестиционная компания	
5.	Отель 5 звезд	

4. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные стратегические подходы к АКУП для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации антикризисного управления персоналом организации (стратегическая ориентация на обеспечение интересов исключительно работодателя или стратегическая ориентация на относительный баланс интересов сторон)
1.	Малое предприятие – архитектурная мастерская	
2.	Малое предприятие – кафе эконом-класса	
3.	Компания авиаперевозчик	
4.	Аудиторская корпорация	
5.	Автосервис по обслуживанию автомобилей представительского класса	

5. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные стратегические подходы к АКУП для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации антикризисного управления персоналом организации (стратегическая ориентация на обеспечение интересов исключительно работодателя или стратегическая ориентация на относительный баланс интересов сторон)
1.	Малое предприятие - консалтинговый центр	
2.	Предприятие по производству тротуарной плитки	
3.	Металлургическая корпорация	
4.	Фирма международных автоперевозок	
5.	Фитнес-центр премиум- класса	

6. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразный стратегический подход к организации разработки и внедрения корпоративной целевой программы АКУП для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации разработки и внедрения корпоративной целевой программы АКУП (собственными силами или с привлечением сторонних HR-консультантов)
1.	Крупный банк	
2.	Малое предприятие – консалтинговый центр	
3.	Малое высокорентабельное предприятие	
4.	Сетевая корпорация	
5.	Финансово- промышленный холдинг	

7. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразный стратегический подход к организации разработки и внедрения корпоративной целевой программы АКУП для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации разработки и внедрения корпоративной целевой программы АКУП (собственными силами или с привлечением сторонних HR-консультантов)
1.	Крупный банк	

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации разработки и внедрения корпоративной целевой программы АКУП (собственными силами или с привлечением сторонних HR-консультантов)
2.	Малое предприятие – консалтинговый центр	
3.	Малое высокорентабельное предприятие	
4.	Сетевая корпорация	
5.	Финансово-промышленный холдинг	

8. HR-директор крупного столичного банка, оказавшегося в условиях внутреннего кризиса, вызванного ошибками его руководства, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации сокращения персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на сокращение персонала в режиме обеспечения интересов исключительно самого банка.

Правильный ли выбор сделан HR-директором банка? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. В период внутреннего кризиса пострадавший банк должен максимально оптимизировать свои расходы, что не позволяет ему выделить средства на дополнительную поддержку сокращаемого персонала

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку после завершения кризиса банку придется потратить значительно большую сумму на привлечение и адаптацию новых сотрудников, замещающих восстанавливаемые рабочие места. Поэтому с точки зрения перспективных интересов банка, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма дополнительных оплачиваемых отпусков

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку он может нанести серьезный ущерб репутационной и информационной безопасности банка. Во-первых, уволенные в таком режиме сотрудники при трудоустройстве в другие, в том числе, и в конкурирующие банки с высокой степенью вероятности передадут им конфиденциальную информацию о своем прежнем работодателе. Во-вторых, в глазах избежавших сокращения сотрудников данный банк немедленно потеряет статус социально ответственного работодателя, что самым негативным образом отразится на уровне их лояльности. Поэтому с точки зрения перспективных интересов банка, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма дополнительных оплачиваемых отпусков

9. Директор оказавшейся в состоянии внешнего кризиса студии ландшафтного дизайна должен определиться с выбором формы организации труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждой из них, он выбрал проектную форму организации труда.

Правильный ли выбор сделан директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор. Отраслевой особенностью данного бизнеса является нестабильная в течение года загрузка в силу действия сезонного фактора, что усугубляется сокращением платежеспособного спроса на дизайн-проекты в период внешнего, т.е. макроэкономического кризиса. Поэтому наиболее целесообразно ориентироваться на не штатных сотрудников, а специалистов, приглашаемых на условиях договора ГПХ для выполнения конкретных работ. Вместе с тем, каждый заказ, полученной фирмой, является самостоятельным проектом. Поэтому правильным выбором является ориентация на проектную форму организации труда

б) нет, директор сделал неправильный выбор. Стратегическая ориентация на преобладание нештатных сотрудников исключает возможность решения такой важной задачи в области управления персоналом как создание сплоченного и лояльного работодателю трудового коллектива, приверженного отношениям корпоративного духа. Поэтому правильным выбором является ориентация на коллективную форму организации труда

в) нет, директор сделал неправильный выбор. Стратегическая ориентация на проектную форму организации труда не позволит привлечь к дисциплинарной или иной ответственности сотрудников, допустивших технологические нарушения и ошибки, выявившиеся уже после приемки проекта заказчиком и прекращения действия договоров ГПХ. Кроме того, при такой форме трудно выявить конкретного виновника, допустившего дефект в работе. Поэтому более целесообразна ориентация на индивидуальную форму организации труда

10. Директор крупной архитектурной мастерской, оказавшейся в состоянии внешнего кризиса, должен определиться с выбором формы организации труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из них, он выбрал коллективную форму организации труда.

Правильный ли выбор сделан директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор, поскольку каждый заказ в этой сфере бизнеса всегда является самостоятельным проектом,

выполнять который должен конкретный коллектив исполнителей. Кроме того, портфель заказов архитектурной мастерской относительно стабилен, что позволяет ориентироваться на постоянных, штатных сотрудников

б) нет, директор сделал неправильный выбор. Для архитектурной мастерской в большей степени подходит проектная форма организации труда, обеспечивающая лучшие возможности для саморегулирования численности производственного персонала

в) нет, директор сделал неправильный выбор. Труд архитектора является трудом не просто интеллектуальным, но и творческим. Поэтому объективно оценить индивидуальный вклад каждого члена архитектурной бригады в конечные результаты труда практически невозможно. Вместе с тем каждый заказ в этой сфере бизнеса всегда является самостоятельным проектом, выполнять который должен конкретный коллектив исполнителей. Кроме того, в условиях кризиса целесообразно опираться на такую форму организации труда, которая обеспечивает гарантированное саморегулирование численности производственных коллективов. Поэтому в этой области трудовой деятельности более целесообразно использовать проектную форму организации труда

11. HR-директор промышленного предприятия, оказавшегося в состоянии внешнего кризиса, должен определиться с выбором конкретной модификации сдельной формы оплаты труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков традиционной, сдельно-прогрессивной и сдельно-регрессивной модификаций, он выбрал сдельно-прогрессивную форму оплаты труда.

Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку данная модификация сдельной формы оплаты труда обеспечивает максимальную мотивацию рабочих к перевыполнению установленных норм выработки, следовательно обеспечивает возможность увеличения общего объема выпуска продукции

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку он связан с дополнительными расходами на оплату труда рабочих по сравнению с традиционной сдельной формой оплаты труда, которая и должна была быть выбранной

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в условиях кризиса спрос на продукцию сокращается, следовательно у предприятия отсутствует заинтересованность в выпуске максимально возможного объема продукции. Зато у администрации существует заинтересованность в выполнении установленных норм выработки,

поэтому правильным выбором должна стать сдельно-регрессивная форма оплаты труда

12. HR-директор крупного банка, оказавшегося в состоянии внешнего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации психологической поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков двух возможных подходов, он выбрал стратегическую ориентацию на использование штатных психологов.

Правильный ли выбор сделан HR-директором банка? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку специфика банковского бизнеса определяет особую опасность стрессов и конфликтов, оперативная и эффективная профилактика которых может быть обеспечена силами только штатных, а не приглашаемых обычно уже в кризисной ситуации психологов (при этом масштаб угроз репутационной и имущественной безопасности, связанных со стрессам и конфликтами, несоизмерим с затратами на содержание штатного психолога даже в период кризиса)

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку он связан с дополнительными постоянными расходами на содержание в составе кадрового департамента штатных психологов, что особенно накладно в период кризиса

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку для пресечения возникающих конфликтов и вывода сотрудников из состояния стресса вполне достаточно использовать услуги психолога, регулярно приглашаемого со стороны на условиях договора ГПХ

13. Директор консалтинговой фирмы, оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации социальной поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков двух возможных подходов, он выбрал стратегическую ориентацию на приоритетное использование социальных льгот коллективной направленности.

Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор, поскольку он позволяет избежать конфликтов между сотрудниками по поводу разной стоимости имеющихся у них льгот и способствует укреплению корпоративного духа в трудовом коллективе

б) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку профессиональные консультанты являются очень востребованными на современном рынке труда, следовательно существует реальная угроза переманивания их конкурентами, которые не находятся в кризисной

ситуации. Поэтому правильным выбором является стратегическая ориентация на использование индивидуальных социальных пакетов, максимально адаптированных к индивидуальным потребностям каждого конкретного консультанта, что и позволит «крепче привязать» его к данной организации

в) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку входящие в штат организации консультанты имеют разную степень ценности для работодателя с позиции имеющихся у них профессиональных и личностных компетенций. Поэтому правильным выбором является стратегическая ориентация на использование индивидуальных социальных пакетов, суммарная «цена» которых может варьироваться в зависимости от степени ценности их получателей для работодателя

14. Директор небольшой аудиторской фирмы, оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации дополнительного обучения своих сотрудников. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков возможных подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на их внешнее обучение в специализированных центрах повышения квалификации аудиторов.

Правильный ли выбор сделан директором малого предприятия? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор. На малом предприятии невозможно создание собственного учебного центра, а обучение на рабочих местах эффективно только для молодых специалистов. Поэтому повышение квалификации профессиональных аудиторов, обеспечивающее сохранение высокого качества их услуг, даже в период кризиса возможно только в специализированных образовательных центрах

б) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку выбранный вариант предполагает наибольшие затраты на оплату внешнего обучения, которые лягут тяжелым бременем на бюджет предприятия. Правильным выбором будет ориентация на обучение сотрудников непосредственно на рабочих местах как в форме наставничества, так и путем обмена профессиональным опытом

в) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку он может нанести серьезный ущерб кадровой безопасности его фирмы. Сегодня одной из распространенных технологий переманивания высококвалифицированных специалистов дефицитных специальностей является внедрение сотрудников хендхантерских рекрутинговых агентств на различные должности в профильные центры повышения профессиональной квалификации с последующей их работой по выбору наиболее перспективных обучающихся с последующим предложением о смене работодателя. Правильным выбором будет ориентация на

обучение сотрудников непосредственно на рабочих местах как в форме наставничества, так и путем обмена профессиональным опытом.

15. HR-директор крупной страховой компании, оказавшейся в состоянии внешнего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации дополнительного обучения своих сотрудников. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков возможных подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на их внешнее обучение в специализированных центрах повышения квалификации.

Правильный ли выбор сделан HR-директором компании? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. Создание собственного учебного центра сопряжено с высокими эксплуатационными затратами, что неприемлемо в период кризиса, а обучение на рабочих местах эффективно только для молодых специалистов

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в крупной страховой компании обучение страховых агентов более целесообразно в собственном учебном центре силами штатных профессионалов высокого уровня, в период кризиса имеющих пониженную текущую загрузку

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку он может нанести серьезный ущерб кадровой безопасности его компании. Сегодня одной из распространенных технологий переманивания высококвалифицированных специалистов дефицитных специальностей является внедрение сотрудников хендхантерских рекрутинговых агентств на различные должности в профильные центры повышения профессиональной квалификации с последующей их работой по выбору наиболее перспективных обучающихся с последующим предложением о смене работодателя. Правильным выбором будет ориентация на обучение сотрудников в корпоративном учебном центре, создание которого вполне доступно любой крупной компании

16. HR-директор крупного промышленного предприятия, оказавшегося в условиях внутреннего кризиса, вызванного ошибками его руководства, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации сокращения персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на сокращение персонала в режиме обеспечения интересов исключительно самого предприятия.

Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. В период

внутреннего кризиса пострадавшее предприятие должно максимально оптимизировать свои расходы, что не позволяет ему выделить средства на дополнительную поддержку сокращаемого персонала. Потенциальные риски, связанные с этим вариантом невелики, поскольку основную часть сокращенного персонала будут составлять представители массовых рабочих профессий, с одной стороны, в избытке представленные на рынке труда, а с другой стороны, не допущенные к конфиденциальной информации

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку после завершения кризиса предприятию придется потратить значительно большую сумму на привлечение и адаптацию новых сотрудников, замещающих восстанавливаемые рабочие места. Поэтому с точки зрения перспективных интересов предприятия, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма дополнительных оплачиваемых отпусков или сокращенного рабочего дня

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку он может нанести серьезный ущерб репутационной безопасности предприятия. В глазах избежавших сокращения сотрудников данное предприятие немедленно потеряет статус социально ответственного работодателя, что самым негативным образом отразится на уровне их лояльности. Поэтому с точки зрения перспективных интересов предприятия, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма неполной занятости персонала

17. HR-директор крупного турагентства, оказавшегося в условиях внутреннего кризиса, вызванного ошибками его руководства, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации сокращения персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на сокращение персонала в режиме обеспечения интересов исключительно самого агентства.

Правильный ли выбор сделан HR-директором агентства? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. В период внутреннего кризиса пострадавшая организация должна максимально оптимизировать свои расходы, что не позволяет ей выделить средства на дополнительную поддержку сокращаемого персонала

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку после завершения кризиса агентству придется потратить значительно большую сумму на привлечение и адаптацию новых сотрудников, замещающих восстанавливаемые рабочие места. Поэтому с точки зрения перспективных интересов организации, более оправданно инвестировать

средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма дополнительных оплачиваемых отпусков или сокращенной рабочей недели

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку он может нанести серьезный ущерб имущественной и репутационной безопасности агентства. Во-первых, уволенные в таком режиме сотрудники при трудоустройстве в другие, в том числе, и в конкурирующие турагентства с высокой степенью вероятности уведут в них своих постоянных клиентов. Во-вторых, в глазах избежавших сокращения сотрудников данное агентство немедленно потеряет статус социально ответственного работодателя, что самым негативным образом отразится на уровне их лояльности. Поэтому с точки зрения перспективных интересов агентства, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма дополнительных оплачиваемых отпусков

18. Директор оказавшейся в состоянии внешнего кризиса архитектурной мастерской должен определиться с выбором формы организации труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждой из них, он выбрал проектную форму организации труда.

Правильный ли выбор сделан директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор. Период внешнего, т.е. макроэкономического кризиса сопровождается сокращением платежеспособного спроса на архитектурные проекты. Поэтому наиболее целесообразно ориентироваться на не штатных сотрудников, а специалистов, приглашаемых на условиях договора ГПХ для выполнения конкретных работ. Вместе с тем, каждый заказ, полученной фирмой, является самостоятельным проектом. Поэтому правильным выбором является ориентация на проектную форму организации труда

б) нет, директор сделал неправильный выбор. Стратегическая ориентация на преобладание нештатных сотрудников исключает возможность решения такой важной задачи в области управления персоналом как создание сплоченного и лояльного работодателю трудового коллектива, приверженного отношениям корпоративного духа. Поэтому правильным выбором является ориентация на коллективную форму организации труда

в) нет, директор сделал неправильный выбор. Стратегическая ориентация на проектную форму организации труда не позволит привлечь к дисциплинарной или иной ответственности сотрудников, допустивших технологические нарушения и ошибки, выявившиеся уже после приемки проекта заказчиком и прекращения действия договоров ГПХ. Кроме того, при такой форме трудно выявить конкретного

виновника, допустившего дефект в работе. Поэтому более целесообразна ориентация на индивидуальную форму организации труда

19. HR-директор ресторана, оказавшегося в состоянии внешнего кризиса, должен определиться с выбором формы оплаты труда производственного персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков существующих форм, он выбрал бригадную форму оплаты труда.

Правильный ли выбор сделан HR-директором ресторана? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку данная форма оплаты труда обеспечивает максимальную мотивацию работников ресторана к качественному обслуживанию клиентов, в том числе, в режиме взаимопомощи

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку он связан с использованием технологически сложных процедур определения индивидуального вклада каждого сотрудника смены в коллективные результаты труда, а также повышает вероятность конфликтов между сотрудниками, входящими в одну смену

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в условиях кризиса вероятно неравномерная загрузка ресторана в различные дни, что станет поводом для конфликтов между сотрудниками различных смен, поэтому правильным выбором должна стать индивидуальная форма оплаты труда

20. Директор аудиторской фирмы, оказавшейся в состоянии внутреннего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации социальной поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков двух возможных подходов, он выбрал стратегическую ориентацию на приоритетное использование социальных льгот коллективной направленности.

Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор, поскольку он позволяет избежать конфликтов между сотрудниками по поводу разной стоимости имеющихся у них льгот и способствует укреплению корпоративного духа в трудовом коллективе

б) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку профессиональные аудиторы являются очень востребованными на современном рынке труда, следовательно существует реальная угроза переманивания их конкурентами, которые не находятся в кризисной ситуации. Поэтому правильным выбором является стратегическая ориентация на использование индивидуальных социальных пакетов,

максимально адаптированных к индивидуальным потребностям каждого конкретного аудитора, что и позволит «крепче привязать» его к данной организации

в) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку входящие в штат организации аудиторы имеют разную степень ценности для работодателя с позиции имеющихся у них профессиональных и личностных компетенций. Поэтому правильным выбором является стратегическая ориентация на использование индивидуальных социальных пакетов, суммарная «цена» которых может варьироваться в зависимости от степени ценности их получателей для работодателя

21. HR-директор крупной строительной корпорации, оказавшейся в состоянии внешнего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации дополнительного обучения своих сотрудников. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков возможных подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на их внешнее обучение в специализированных центрах повышения квалификации.

Правильный ли выбор сделан HR-директором корпорации? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. Создание собственного учебного центра сопряжено с высокими эксплуатационными затратами, что неприемлемо в период кризиса, а обучение на рабочих местах эффективно только для молодых специалистов

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в крупной строительной компании обучение основной части персонала более целесообразно в собственном учебном центре силами штатных профессионалов высокого уровня, в период кризиса имеющих пониженную текущую загрузку

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку обучение в корпоративном учебном центре всегда «заточено» под специфические потребности конкретного работодателя, поэтому более эффективно даже в условиях кризиса

22. Директор небольшой адвокатской конторы, оказавшейся в состоянии внешнего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации психологической поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков двух возможных подходов, он выбрал стратегическую ориентацию на использование штатного психолога.

Правильный ли выбор сделан директором конторы? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку специфика

адвокатского бизнеса определяет особую опасность стрессов и конфликтов с клиентами, оперативная и эффективная профилактика которых может быть обеспечена силами только штатных, а не приглашаемых обычно уже в кризисной ситуации психологов (при этом масштаб потерь от угрозы профессионального выгорания адвокатов, связанного с последствиями стрессов и конфликтов, несоизмерим с затратами на содержание штатного психолога даже в период кризиса)

б) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку он связан с дополнительными постоянными расходами на содержание в составе кадрового департамента штатных психологов, что особенно накладно в период кризиса

в) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку на малом предприятии штатного психолога просто невозможно в полной мере загрузить работой. Для пресечения возникающих конфликтов и вывода адвокатов из состояния стресса вполне достаточно использовать услуги психолога, регулярно приглашаемого со стороны на условиях договора ГПХ

23. HR-директор крупного промышленного предприятия, оказавшегося в состоянии внутреннего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации социальной поддержки персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков двух возможных подходов, он выбрал стратегическую ориентацию на приоритетное использование социальных льгот коллективной направленности.

Правильный ли выбор сделан HR-директором предприятия? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку он позволяет избежать конфликтов между сотрудниками по поводу разной стоимости имеющихся у них льгот и способствует укреплению корпоративного духа в трудовом коллективе

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку данные льготы имеют скорее психологическую, нежели мотивирующую направленность, поэтому более целесообразны льготы индивидуальной направленности

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку данные льготы не подлежат отмене даже в кризисный период в силу закрепления их в коллективном трудовом договоре, поэтому более целесообразны льготы индивидуальной направленности

24. HR-директор крупной строительной корпорации, оказавшегося в условиях внутреннего кризиса, вызванного ошибками его руководства, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации сокращения персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и

недостатков каждого из двух подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на сокращение персонала в режиме обеспечения интересов исключительно самого предприятия.

Правильный ли выбор сделан HR-директором корпорации? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. В период внутреннего кризиса пострадавшее предприятие должно максимально оптимизировать свои расходы, что не позволяет ему выделить средства на дополнительную поддержку сокращаемого персонала. Потенциальные риски, связанные с этим вариантом невелики, поскольку основную часть сокращенного персонала будут составлять представители массовых строительных рабочих профессий, с одной стороны, в избытке представленные на рынке труда, а с другой стороны, не допущенные к конфиденциальной информации

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку после завершения кризиса предприятию придется потратить значительно большую сумму на привлечение и адаптацию новых сотрудников, замещающих восстанавливаемые рабочие места. Поэтому с точки зрения перспективных интересов предприятия, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма дополнительных оплачиваемых отпусков или сокращенного рабочего дня

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку он может нанести серьезный ущерб репутационной безопасности предприятия. В глазах избежавших сокращения сотрудников данное предприятие немедленно потеряет статус социально ответственного работодателя, что самым негативным образом отразится на уровне их лояльности. Поэтому с точки зрения перспективных интересов предприятия, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма неполной занятости персонала

25. Директор магазина, оказавшегося в условиях внешнего кризиса, должен определиться с выбором стратегического подхода к организации сокращения персонала. Проведя сравнительный анализ преимуществ и недостатков каждого из двух подходов, он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на сокращение персонала в режиме обеспечения интересов исключительно самого предприятия.

Правильный ли выбор сделан HR-директором корпорации? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор. В период внутреннего кризиса пострадавшее предприятие должно максимально оптимизировать свои расходы, что не позволяет ему выделить средства на дополнительную поддержку сокращаемого персонала.

Потенциальные риски, связанные с этим вариантом невелики, поскольку основную часть сокращенного персонала будут составлять продавцы, с одной стороны, в избытке представленные на рынке труда, а с другой стороны, не допущенные к конфиденциальной информации

б) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку после завершения кризиса магазину придется потратить значительно большую сумму на привлечение и адаптацию новых сотрудников, замещающих восстанавливаемые рабочие места. Поэтому с точки зрения перспективных интересов предприятия, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма дополнительных оплачиваемых отпусков или сокращенного рабочего дня

в) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку он может нанести серьезный ущерб репутационной безопасности предприятия. В глазах избежавших сокращения сотрудников данное предприятие немедленно потеряет статус социально ответственного работодателя, что самым негативным образом отразится на уровне их лояльности. Поэтому с точки зрения перспективных интересов предприятия, более оправданно инвестировать средства в сохранение рабочих мест, например путем использования механизма неполной занятости персонала

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Научная организация труда»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Научная организация труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Научная организация труда» ориентировано на получение обучающимися системы теоретических и концептуальных представлений о профессиональной деятельности в области организации и нормирования труда, формирование профессиональных компетенций, необходимых для эффективного управления трудом в организации, развивает ряд практических навыков и умений, позволяющих впоследствии принимать высокоэффективные управленческие решения в бизнес-процессах.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является приобретение обучающимися знаний соответствующего направления научной организации труда персонала, а также формирование у обучающихся определенных практических навыков разработки и реализации организационно-управленческих решений в области теоретических и методологических положений организации, а также нормирования труда и управления этими процессами в организациях.

Задачи изучения дисциплины:

- овладеть теоретическими основами и прикладными технологиями научной организации труда;
- освоить основные элементы научной организации труда для конкретного предприятия как сферы практической деятельности по совершенствованию организации труда персонала.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5	ПК-5.1. Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	основные теоретические положения и прикладные методики организации труда; место, роль и методы нормирования в трудовой деятельности; основные формы организации и управления групповой и командной работой	определять форму организации труда, соответствующую технологическим особенностям работы конкретного производственного коллектива; оценивать эффективность функционирования рабочих мест и условий труда; проводить аттестацию рабочих мест	проектирования и организации трудовых процессов; проведения мониторинга эффективности подсистемы научной организации труда персонала; применения методов нормирования в планировании численности работников и рабочего времени	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
		ПК-5.2. Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	нормы действующего законодательства по вопросам безопасности и охраны труда; основные принципы и подходы к разработке в организации политики по безопасности труда; основные технологии и методики расчетов оптимизации режимов труда и отдыха для разных категорий работников	выявлять несоответствие действующих в организации внутренних регламентов по безопасности труда актуальным нормативным документам; формулировать предложения по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом нормативных требований; проводить анализ основных характеристик и трудового процесса и затрат рабочего времени	технологиями мониторинга эффективности процесса управления безопасностью труда персонала; навыками внедрения мероприятий по совершенствованию процесса управления безопасностью и охраной труда; навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Научная организация и нормирование труда, их роль в развитии экономики	5		10							4	Тест / 5 Практическое домашнее задание / 5 Эссе / 5
Тема 2. Политика безопасности и охраны труда. Организация трудового процесса	5			10						4	Ситуационный практикум / 5 Практическое домашнее задание / 5 Эссе / 5
Тема 3. Оптимизация и нормирование трудовой деятельности, режимов труда и отдыха	5		9							4	Тест / 5 Практическое домашнее задание / 5 Эссе / 5
Тема 4. Структурирование и формализация трудовой деятельности на предприятии	4			9						3	Ситуационный практикум /5 Практическое домашнее задание / 5 Эссе / 5
Всего:8	19		19	19						15	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Научная организация и нормирование труда, их роль в развитии экономики

Содержание понятия «научная организация труда персонала». Задачи и функции НОТ. Содержание НОТ как сферы практической деятельности. Предмет курса. Его связь с другими учебными дисциплинами.

НОТ в России и СССР. Российские исследования в области НОТ. Сужение сферы НОТ в СССР в 30-50 годы. Хозрасчетное направление НОТ. Отличительные особенности исследований труда в 50-60-ые, 80-90-ые годы XX века. Основные исследовательские центры: Петербургский институт социально-экономических проблем (ИСЭП) и московский НИИ труда. Современный этап НОТ.

Тема 2. Политика безопасности и охраны труда. Организация трудового процесса

Современные подходы к политике безопасности и охраны труда на предприятии. Нормативно-правовая база, основные принципы, роль, место и задачи безопасности и охраны труда в управлении предприятием.

Понятие труда, свойства, виды труда и их характеристика. Классификация трудовых процессов. Структура производственной операции и ее оптимизация. Классификация и характеристика трудовых движений. Принципы организации труда персонала.

Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Задачи, решаемые посредством измерения труда. Цель изучения затрат рабочего времени. Способ наблюдения.

Планировка и обслуживание рабочих мест. Группировка функций характеристика видов обслуживания рабочих мест. Нормы и регламент обслуживания.

Аттестация рабочих мест в организации по условиям труда. Требования к процедуре аттестации рабочих мест. Критерии и классификация условий труда. Итоговые документы по аттестации рабочих мест.

Тема 3. Оптимизация и нормирование трудовой деятельности, режимов труда и отдыха

Сущность и требования к нормированию труда. Нормы-величины и нормы-правила. Виды обоснования норм труда.

Нормы и нормативы труда. Структура нормы труда. Нормы затрат и результатов труда. Тяжесть труда. Требования к нормативным материалам по труду.

Рабочее время. Классификация затрат рабочего времени. Время работы по выполнению производственного задания. Подготовительно-

заключительное время. Основное и вспомогательное время. Время обслуживания и время перерывов.

Нормальная продолжительность рабочего времени. Режимы труда и отдыха, сменный, суточный, недельный, месячный и годовой. Обоснование режимов труда и отдыха.

Тема 4. Структурирование и формализация трудовой деятельности на предприятии

Понятие «организационно-управленческой» и «функционально-штатной» структур. Виды, особенности и способы проектирования организационных структур. Разработка, порядок изменения и хранения штатного расписания.

Локальные нормативные акты на предприятии, внутренние регламенты, унифицированные формы в кадровом делопроизводстве, документы по личному составу.

Нормы и стандарты подготовки договорных, распорядительных, учетных и информационно-справочных документов кадрового направления деятельности.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль

которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе X настоящей программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Управление человеческими ресурсами» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Эссе

Эссе — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой

проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата,

впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Научная организация и нормирование труда, их роль в развитии экономики</i>	Дефиниции понятия организации труда персонала. Задачи и функции НОТ. Содержание НОТ как сферы практической деятельности. Предмет курса. Его связь с другими учебными дисциплинами. НОТ в России и СССР. Российские исследования в области НОТ. Сужение сферы НОТ в СССР в 30-50 годы. Хозрасчетное направление НОТ. Отличительные особенности исследований труда в 50-60-ые, 80-90-ые годы XX века. Основные исследовательские центры: Петербургский институт социально-экономических проблем (ИСЭП) и московский НИИ труда. Современный этап НОТ	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к практикуму, подготовка к тестированию, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Эссе
<i>Тема 2. Политика безопасности и охраны труда. Организация трудового процесса</i>	Современные подходы к политике безопасности и охраны труда на предприятии. Нормативно-правовая база, основные принципы, роль, место и задачи безопасности и охраны труда в	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к практикуму, написание эссе, подготовка практического	Литература по теме	Ситуационный практикум Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	управлении предприятием. Понятие труда, свойства, виды труда и их характеристика. Классификация трудовых процессов. Структура производственной операции и ее оптимизация. Классификация и характеристика трудовых движений. Принципы организации труда персонала. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Задачи, решаемые посредством измерения труда. Цель изучения затрат рабочего времени. Способ наблюдения. Планировка и обслуживание рабочих мест. Группировка функций характеристика видов обслуживания рабочих мест. Нормы и регламент обслуживания. Аттестация рабочих мест в организации по условиям труда. Требования к процедуре аттестации и классификация условий труда. Итоговые документы по аттестации рабочих мест.	домашнего задания		
Тема 3. <i>Оптимизация и нормирование трудовой деятельности, режимов труда и отдыха</i>	Сущность и требования к нормированию труда. Нормы-величины и нормы-правила. Виды обоснования норм труда.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к	Литература по теме	Тест Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Нормы и нормативы труда. Структура нормы труда. Нормы затрат и результатов труда. Тяжесть труда. Требования к нормативным материалам по труду. Рабочее время. Классификация затрат рабочего времени. Время работы по выполнению производственного задания. Подготовительно-заключительное время. Основное и вспомогательное время. Время обслуживания и время перерывов. Нормальная продолжительность рабочего времени. Режимы труда и отдыха, сменный, суточный, недельный, месячный и годовой. Обоснование режимов труда и отдыха.	практикуму, подготовка к тестированию, написание эссе, подготовка практического домашнего задания		
<i>Тема 4. Структурирование и формализация трудовой деятельности на предприятии</i>	Понятие «организационно-управленческой» и «функционально-штатной» структур. Виды, особенности и способы проектирования организационных структур. Разработка, порядок изменения и хранения штатного расписания. Локальные нормативные акты на предприятии, внутренние регламенты, унифицированные формы в кадровом делопроизводстве, документы по	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к практикуму, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Ситуационный практикум Практическое домашнее задание Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
	личному составу. Нормы и стандарты подготовки договорных, распорядительных, учетных и информационно-справочных документов кадрового направления деятельности.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Вахрушев В.Д. Организация труда персонала : учебник / Вахрушев В.Д.. — Москва : Московская государственная академия водного транспорта, 2011. — 392 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/46737.html>

Дополнительная литература:

1. Кутлыева Г.М. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / Кутлыева Г.М., Богачёва Т.В.. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-209-08051-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91034.html>
2. Борхас, Дж. Экономика труда / Дж. Борхас ; под редакцией К. Сосунова. — Москва : Дело, 2023. — 720 с. — ISBN 978-5-85006-412-9.— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140005.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал – кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru
2.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации
<http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тест	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Ситуационный практикум	5-3 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 2-1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация
3.	Эссе	5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 4 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 3 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 2-1 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано.
4.	Практическое	5 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно,

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
	домашнее задание	правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 2-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые тестовые задания

1. Организационные отношения – это форма, в которой реализуются ... результаты трудовой деятельности.

- а) экономические;
- б) ресурсные;
- в) социальные.

2. К санитарно-гигиеническим факторам внешней среды на предприятии относятся ...

- а) температура и влажность;
- б) физическая тяжесть труда;
- в) шум и вибрация;
- г) загазованность;
- д) освещенность.

3. К тарифной системе оплаты труда относятся ...

- а) должностные оклады;
- б) коэффициент квалификационного уровня;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты к заработной плате.

4. К элементам организации труда на производстве относятся ...

- а) разделение труда;
- б) кооперация труда;
- в) организация рабочих мест;

- г) техническое оснащение производства;
- д) безопасность и здоровые условия труда;
- е) подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- ж) внедрение современного технологического оснащения производства.

5. Организация труда за рубежом, как социотехническая система включает следующие подсистемы ...

- а) гарантийную;
- б) техническую;
- в) социальную;
- г) технологическую.

6. Принципами организации и нормирования труда являются ...

- а) эффективности;
- б) организационно – технического характера;
- в) комплексности;
- г) системности;
- д) объективности;
- е) конкретности;
- ж) динамичности;
- з) легитимности;
- и) лояльности;
- к) активности.

7. Для оценки технического уровня рабочего места используется показатель ...

- а) соответствие технологических процессов, оборудования, оснастки, инвентаря и средств контроля требованиям обеспечения высшего качества продукции;
- б) соответствие фактической и проектной производительности оборудования;
- в) уровень производительности оборудования;
- г) потери рабочего времени в связи с неполадками на производстве;
- д) технологическое оснащение рабочего места;
- е) оправданность степени механизации труда;
- ж) вовлеченность работника.

8. К методам изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени относятся ...

- а) оценка трудовых затрат;
- б) сплошные непрерывные замеры;
- в) периодические наблюдения;
- г) цикловые замеры;

- д) моментальные наблюдения;
- е) выборочные замеры.

9. Формами обслуживания рабочего места являются...

- а) дежурная;
- б) планово-предупредительная;
- в) стандартная;
- г) механизированная;
- д) автоматизированная;
- е) ручная.

10. Регламентированными и нерегламентированными перерывами в работе можно назвать время, затраченное ...

- а) на отдых и личные надобности;
- б) на мероприятия организационно-технического характера;
- в) из-за нарушения трудовой дисциплины;
- г) на случайные работы;
- д) на вспомогательные работы.

Типовое задание к ситуационному практикуму

Цель практикума: разработать индивидуальную фотографию рабочего времени методом непосредственных замеров.

Порядок выполнения задания практикума:

Разработайте индивидуальную фотографию рабочего времени методом непосредственных замеров, путем анализа своей профессиональной деятельности или деятельности известного Вам специалиста. В наблюдательном листе запишите все действия исполнителя и перерывы в том порядке, в каком они фактически происходят. Далее проведите обработку всех данных.

Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего времени (фрагмент).

Элементы операции и виды работ	Текущее время		Перекрываемое время	Продолжительность	Индекс затрат
	час	мин	№/ мин	мин	
А	1	2	3	4	5
Начало наблюдения					

Первая строка в наблюдательном листе всегда остается за «началом наблюдения», отметке его времени в графе «Текущее время» 1 и 2 в часах и минутах соответственно. В данной графе далее записывается время окончания наблюдаемых элементов рабочего времени. В графе «Перекрываемое время» указываются номер элемента операции, который перекрывает данный элемент, и продолжительность

перекрываемого времени. Соответствующее этим операциям текущее время указывается в скобках.

При обработке данных наблюдений в наблюдательном листе против записи затрат времени ставится их индекс и путем вычитания предыдущего времени из последующего определяется величина этих затрат (графа «Продолжительность»). На основании этих данных составьте сводку затрат времени рабочим. Далее проведите анализ результатов наблюдений. При этом Вам следует определить нерациональные затраты и потери рабочего времени. Установить их причины. В процессе анализа фактические затраты подготовительно-заключительного времени, времени организационного и технического обслуживания сравнить с нормативными, которые определяются на основе проектирования наиболее эффективной системы обслуживания рабочих мест. Необходимое время на отдых и личные надобности за смену устанавливается на основе отраслевых нормативных для данных условий труда и проектирования рационального режима труда и отдыха.

После этого составьте фактический и проектируемый (нормативный) баланс рабочего времени. На их основе могут быть установлены доли оперативного времени, времени обслуживания, времени потерь по различным причинам и т.д.

Ожидаемые результаты ситуационного практикума: приобретение практических умений и навыков разработки фотографии рабочего времени.

Типовые темы эссе

1. Экономические элементы трудовой деятельности.
2. Совершенствование условий труда на примере конкретного предприятия.
3. Совершенствование режимов труда и отдыха на примере конкретного предприятия.
4. Совершенствование дисциплины труда на примере конкретного предприятия.
5. Этапы и процессы в выборе профессии.
6. Сравнительный анализ организации труда в России и за рубежом (в Швейцарии, Канаде, США).
7. Сравнительный анализ особенностей разных видов труда.
8. Отличительные особенности и общее в производственном, технологическом и трудовом процессах.
9. Сравнительный анализ методов исследования трудовых процессов.
10. Трудовые приемы и их совершенствование в различных видах труда.
11. Трудовые движения и способы их совершенствования.
12. Фотография рабочего времени – разновидности, особенности, порядок расчетов, преимущества и недостатки.

13. Хронометраж – разновидности, особенности, порядок расчетов, преимущества и недостатки.

14. Совершенствование разделения труда как способ изменения затрат на рабочих местах.

15. Организация производственной управленческой команды с учетом характера выполняемых работ и профессионального состава работников.

16. Организация производственных бригад в зависимости от характера выполняемых работ и профессионального состава работников.

17. Организация оплаты труда работников на примере конкретной организации.

18. Виды, границы и формы кооперации труда.

19. Санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические условия труда

20. Паспорт рабочего места, как совершенная форма организации труда.

Типовые практические домашние задания

1. Определите наиболее целесообразные формы организации труда производственного персонала для указанных категорий работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Тип организации работодателя	Рекомендуемая форма организации труда производственного персонала
Консалтинговый центр	
Муниципалитет	
Адвокатская контора	
Таксопарк	
Ресторан	

2. Определите наиболее целесообразные формы организации труда производственного персонала для указанных категорий работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Тип организации работодателя	Рекомендуемая форма организации труда производственного персонала
Промышленное предприятие	
Частная медицинская клиника	
Фирма по разработке программных продуктов	
Торговое предприятие	
Автотранспортное предприятие междугородних перевозок	

3. Определите наиболее целесообразные формы организации труда производственного персонала для указанных категорий работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Тип организации работодателя	Рекомендуемая форма организации труда производственного персонала
Строительная фирма	
Коммерческий банк	
Страховая компания	
Дизайн-студия	
Федеральное министерство	

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в шестом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскрыть понятие «научная организация труда (НОТ)».
2. Раскрыть понятие «Элемент НОТ».
3. Раскрыть понятие «Направления НОТ».
4. Раскрыть понятие труда как важнейшего социально-экономического процесса в жизнедеятельности человека.
5. Раскрыть понятие «Виды труда» и перечислить их.

6. Раскрыть понятие «Границы разделения труда».
7. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Рабочая сила».
8. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Предметы труда».
9. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Средства труда».
10. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Окружающая среда».
11. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Производственные функции».
12. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Организационная структура производства».
13. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Методы организации производства».
14. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Технология производства».
15. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Производственный процесс».
16. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Технологический процесс».
17. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Трудовой процесс».
18. Раскрыть понятие «Рациональные режимы труда и отдыха для работника».
19. Раскрыть понятие «Дисциплина труда».
20. Раскрыть понятие «Нормирование труда».
21. Раскрыть понятие «Рабочее место».
22. Раскрыть понятие «Санитарно-гигиенические условия труда».
23. Раскрыть понятие «Фотография рабочего времени».
24. Раскрыть понятие «Хронометраж рабочего времени».
25. Раскрыть понятие «Хронокарта».

Задания 2 типа

1. Опишите метод изучения затрат рабочего времени «Хронометраж» и его разновидности.
2. Опишите метод изучения затрат рабочего времени «Фотография рабочего времени (ФРВ)».
3. Дайте сравнительную характеристику разновидностей ФРВ при изучении затрат рабочего времени. Поясните целесообразность применения, достоинства, трудности при использовании и недостатки.
4. Как осуществить выбор форм разделения труда?
5. Как внедрить рациональные формы кооперации труда на предприятии?
6. Определить возможные источники неформального

сопротивления при реализации управленческих решений в области совершенствования приемов и методов НОТ.

7. Дайте определение и раскройте структуру производственной операции. Как ее оптимизировать?

8. Раскрыть технологическую последовательность принятия и реализации управленческих решений в области совершенствования приемов и методов НОТ.

9. Определить основные принципы распределения ответственности в иерархии управления организацией при принятии управленческих решений в области совершенствования приемов и методов НОТ.

10. Какова последовательность этапов аттестации рабочих мест по условиям труда? Раскройте суть каждого этапа.

11. Какие итоговые документы заполняются при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в организации?

12. Какие разделы включает документ «Правила внутреннего трудового распорядка»?

13. Согласны ли вы с утверждением, что научная организация труда допускает решение практических вопросов организации труда, опираясь на субъективные, эмпирические оценки и мнения. Аргументируйте свой ответ.

14. Определить состав команды разработчиков инновационных технологий организации групповой работы и форму их мотивации.

15. Кто может осуществить аудит эффективности использования человеческих ресурсов организации?

16. Определить технологическую последовательность внедрения инновационных технологий организации групповой работы.

17. Определить технологическую последовательность внедрения мероприятий по совершенствованию организационной культуры путем использования методов и приемов НОТ.

18. Как изменится норма выработки при снижении нормы времени?

19. Как изменится норма времени при повышении нормы выработки?

20. Верно ли утверждение: «вредный производственный фактор – это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме»?

21. Верно ли утверждение: «опасный производственный фактор – это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию»?

22. Верно ли следующее утверждение: «производительность труда определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда, т.е. выработкой на единицу затрат труда, или количеством времени, затраченного на единицу продукции, т.е. трудоемкостью».

23. С какими показателями связано понятие социальной эффективности в организации?

24. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.

25. Баланс рабочего времени. Фактический и нормативный балансы рабочего времени.

Задания 3 типа

1. Охарактеризуйте воздействие отдельных элементов санитарно-гигиенических, психофизиологических и эстетических условий труда на организм человека, заполнив графы приведенной ниже таблицы.

Элементы условий труда:	Воздействие на организм человека:
Санитарно-гигиенических:	
Психофизиологических:	
Эстетических:	

2. Охарактеризуйте разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению, заполнив соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Требования к установлению:	
Режимов труда:	Режимов отдыха:

3. Определите основные характеристики разделения труда на предприятии и рекомендации по их применению, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Основные виды разделения труда на предприятии:	Характеристики:	Рекомендации по применению

4. Определите границы разделения труда и их характеристики, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Границы разделения труда:	Характеристики:

5. Раскройте суть и дайте рекомендации по применению различных форм кооперации труда на предприятиях и в организациях, заполнив для этого соответствующие графы таблицы.

Формы кооперации труда на предприятиях и в организациях:	Рекомендации по применению;

6. В отделе по связям с клиентами работают секретарями две женщины – Петренко Ю.И. и Иванова А.А. Один день в неделю их

деятельность заключается главным образом в том, чтобы оформлять тексты стандартных ответов. Эта работа состоит из двух операций – подготовка текста и оформление письма.

В данном виде работы Иванова А.А. уступает своей коллеге по всем статьям: Петренко Ю.И. затрачивает на составление текста 5 мин., а на его оформление – 1 мин. Иванова А.А. затрачивает на текст – 10 мин., а на его оформление – 5 мин.

Тем не менее, отношение между сотрудницами хорошие, а реакция руководителя офиса на низкую производительность Ивановой А.А. терпимая, т.к. она имеет значительные преимущества в других видах работы – зная английский язык, может перевести текст и ответить на вопросы иностранца.

Дайте ответ на следующие вопросы:

1. Выгодно ли работницам объединиться, разделив между собой трудовые операции?

2. Если да, то как они могут это сделать и какую выгоду по времени в расчёте на 1 час они получат?

7. Расставьте по предложенным ниже клеткам в зависимости от степени сложности и масштаба работ следующие профессии: коммивояжёр, секретарь-машинистка, художник по рекламе, водитель-экспедитор, секретарь-референт, бухгалтер, уборщик, заведующий отделом маркетинга.

Характеристика работы			Масштаб работы	
			малый	большой
Сложность работы	высокая	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
	низкая	1.		
		2.		
		3.		
		4.		

8. Расставьте по предложенным ниже клеткам в зависимости от степени сложности и масштаба работ следующие профессии: профессор, продавец, менеджер по персоналу, учитель, программист, менеджер по устройству гостей, завуч в школе, оператор ПК.

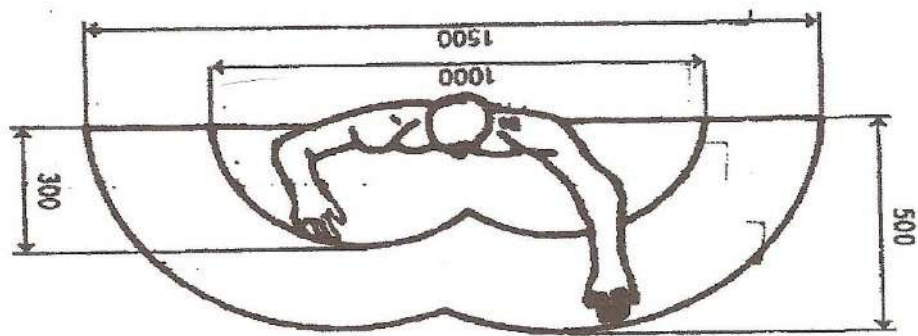
Характеристика работы			Масштаб работы	
			малый	большой
Сложность	высокая	1.		
		2.		

Характеристика работы			Масштаб работы	
			малый	большой
		3.		
		4.		
	низкая	1.		
		2.		
		3.		
		4.		

9. Приведите факторы, влияющие на объективность оценки условий и результатов труда в системах заработной платы. Заполните недостающую информацию в графы таблицы.

Получатель дохода (зарботной платы)	Система оплаты труда	Факторы объективности оплаты труда
Предприниматель		
Директор	Повременно-премиальная (оклад, бонусы, дивиденды по условиям контракта)	
Дилер (продавец продуктов)		
Конструкторы, дизайнеры, авторы изобретений и рацпредложений)	Гонорарная, повременно-гонорарная	
Рабочий	Сдельная, сдельно-премиальная	
Рабочий	Повременно-премиальная	
Экономист, бухгалтер, юрист, секретарь	Повременно-премиальная	

10. С помощью рисунка дайте определения и проанализируйте:
- рабочие зоны (наиболее характерную для руководителя) при работе в горизонтальной плоскости;
 - рабочие зоны в вертикальной плоскости;
 - рабочие позы;
 - рациональную планировку рабочего места руководителя.



11. Определите систему планировки помещения. В университете города N рабочие места сотрудников спланированы следующим образом: факультеты размещаются на отдельных этажах здания, а кафедры и др. службы расположены в отдельных комнатах.

12. Определите систему планировки помещения. В редакции газеты города N рабочие места сотрудников спланированы следующим образом: все журналисты размещаются в одном большом зале, но у каждого журналиста есть свое рабочее место, которое отгорожено от других рабочих мест непрозрачными перегородками.

13. Определите систему планировки помещения. В колл-центре все операторы (более 100 человек) находятся в одном большом помещении, при этом каждое рабочее место оснащено компьютерным столом, удобным стулом, компьютером и наушниками.

14. Рабочий наклоняет корпус тела, протягивает руку к детали. Что это за элемент трудовой операции?

15. При укладке мармелада в лотки рабочий за смену «берет мармелад» 4550 раз. Что это за элемент трудовой операции?

16. Определите норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А составляет 0,5 нормо-час.

17. Какова плановая норма выработки за смену (8 ч), если время подготовительно-заключительной работы в расчете на сменное задание составляет 20 мин, а время штучное – 0,76 нормо-час?

18. Норма времени на уборку 1 кв. м производственной площади по действующим нормативам для одной уборщицы составляет 0,1 нормо-ч. Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8 ч).

19. Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токарно-карусельных станка. Норма времени обслуживания по данным станкам составляет, соответственно, 1,5; 0,95; 1,72 нормо-час.

20. Если $Ч_n$ – численность на начало года, $Ч_k$ – численность на конец года, каким образом определяется среднесписочная численность работников?

21. Определить коэффициент текучести кадров, если среднесписочная численность составляет 2471 человек, а уволенных по собственному желанию – 315 человек, за прогул – 6 человек.

22. Согласно установленным нормам температура воздуха в производственном помещении должна составлять 17-21 градус. Замеры показали, что в ночные смены температура составляет 16 градусов, а в дневные – 23 градуса. Определите частные коэффициенты условий температурного режима (отдельно для ночной и дневной смены).

23. Определите месячную выработку одного рабочего в бригаде формовщиков из 3 человек, если за месяц бригада изготовила 659,3 кубометров пустотных плит (ответ округлен до целых чисел).

24. Определите, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия А на 15%.

25. Количество дней временной нетрудоспособности на предприятии в связи с заболеваниями 11 250, среднесписочная численность – 2500 человек. Рассчитать коэффициент дней нетрудоспособности.

1.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Рынок труда и управление занятостью»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	2
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Рынок труда и управление занятостью» составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955. Объектом изучения выступает рынок труда.

Дисциплина формирует целостную систему теоретических и концептуальных представлений о субъектах рынка труда, а также методах, инструментах и политиках организации по взаимодействию с ними.

Знания по дисциплине «Рынок труда и управление занятостью» могут использоваться в профессиональной деятельности HR - менеджеров службы персонала любой организации, использующей наемный труд.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины: является формирование у студентов бакалавриата базовой системы знаний о функционировании рынка труда и логике поведения различных его субъектов, а также практических умений, в области представления своей организации на рынке труда.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с понятием, классификацией, макроэкономическими функциями рынка труда, его постоянными участниками, инфраструктурой и перспективными направлениями ее развития, с понятием внутрифирменного рынка труда;
- изучение механизмов централизованного и децентрализованного регулирования рынка труда, особенностями становления и развития данного рынка в современной России;
- изучение стратегий и тактики поведения работодателя на рынке труда;
- приобретение умений маркетинговых исследований рынка труда;
- приобретение умений и навыков оценки имиджа организации на рынке труда как работодателя и знаний возможных направлений его улучшения;
- приобретение умений и навыков формирования и поддержания бизнес-коммуникаций организации работодателя с другими постоянными участниками рынка труда.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1	ПК-1.1. Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	методологию установления и поддержания коммуникаций с деловыми партнерами; типы и номенклатуру услуг организаций, способных выступить в роли с деловых партнеров конкретного работодателя на рынке труда	поддерживать связи с деловыми партнерами организации на рынке труда; проводить маркетинговые исследования услуг, предлагаемых потенциальными деловыми партнерами организации работодателя на рынке труда; выбирать конкретных деловых партнеров на рынке труда	использования формализованных и неформальных методов сбора информации для выбора эффективных деловых партнеров на рынке труда; оценки соотношения цены и качества услуг, предлагаемых потенциальными деловыми партнерами организации работодателя на рынке труда; формирования и поддержания корпоративной базы данных о текущем состоянии рынка труда, имеющихся и потенциальных деловых партнерах из числа его постоянных участников	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Рынок труда	5			2						10	Ситуационный практикум / 10
Тема 2. Формы организации социально-трудовых отношений				2						10	Ситуационный практикум / 10
Тема 3. Хозяйственное поведение организации работодателя на рынке труда.	5			2						10	Ситуационный практикум / 10
Тема 4. Политика занятости и безработица				2						10	Ситуационный практикум / 10
Тема 5. Трудовая мобильность и миграционная политика	5			2						10	Ситуационный практикум / 10
Тема 6. Государственные службы занятости				2						10	Ситуационный практикум / 10
Тема 7. Система социального партнерства	4	5		2						10	Эссе / 10 Доклад-презентация / 10
Всего:	19	5		14						70	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час										Зачет (20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Рынок труда

Понятие рынка труда. Специфика труда как объекта рыночных отношений. Внешний и внутренний рынок труда. Специфика контракта на рынке труда. Факторы, обуславливающие необходимость регулирования рынка труда. Рабочая сила. Стоимость рабочей силы. Функции рынка труда.

Структура рынка труда. Сегментация рынка труда по признакам территориального расположения, отраслевой принадлежности, качества предлагаемых трудовых ресурсов. Специфика отраслевых сегментов рынка труда.

Субъекты рынка труда: продавцы и покупатели, органы регулирования и надзора, посредники, сервисные структуры. Понятие инфраструктуры рынка труда и оценка степени ее развития. Конъюнктура рынка труда. Регуляторы рынка труда.

Спрос на труд. Двухфакторная модель производственной функции. Факторы спроса компании на труд. Факторы рыночного спроса на труд.

Предложение труда. Факторы индивидуального предложения труда. Факторы рыночного предложения труда. Эффект дохода и эффект замены.

Равновесие на рынке труда. Рыночные и нерыночные факторы равновесия. Фундаментальная неравновесность рынка труда. Трудоизбыточные и трудодефицитные рынки труда.

Понятие, цели и направления централизованного регулирования рынка труда. Основные инструменты и социальная значимость централизованного регулирования рынка труда. Понятие, цели и направления децентрализованного регулирования рынка труда. Основные инструменты централизованного регулирования рынка труда: универсальные и специальные экономические законы. Социальные функции законов перемены труда и постоянного улучшения условий труда. Налоговые и неналоговые государственные регуляторы рынка труда.

Тема 2. Формы организации социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения. Формы организации трудовых отношений. Наемный труд. Общественные работы. Надомные услуги. Сезонные работы. Фриланс. Волонтерство. Индивидуальное предпринимательство.

Сегментация рынка труда. Профессиональный рынок труда. Международный рынок труда. Ядро, периферия и безработные на рынке труда. Категории населения, нуждающиеся в особой защите на рынке труда. Профессионально-квалификационная структура рынка труда.

Национальные модели рынка труда. Либеральная и социально-

ориентированная модели рынка труда. Модели конкурентного, монополистического и монопсонического рынка труда. Модель двусторонней монополии.

Регулирование трудовых отношений в условиях централизованной плановой экономики СССР. Локальные проявления рыночных механизмов в сфере трудовых отношений – элементы конкуренции, экономическая мотивация процессов межрегиональной и межотраслевой миграции трудовых ресурсов. Основные факторы, определяющие невозможность полноценного функционирования рынка труда в дореформенный период.

Становление рынка труда в период начала рыночных реформ. Появление на рынке труда новой категории работодателей, представляющих частный капитал и их хозяйственное поведение в области организации трудовых отношений.

Тема 3. Хозяйственное поведение организации работодателя на рынке труда.

Рынок труда как объект маркетинговых исследований. Методические требования и прикладные технологии маркетинговых исследований на рынке труда. Позиционирование организации-работодателя на рынке труда. Изучение основных конкурентов на данном рынке.

Элементы кадровой стратегии организации, связанные с ее работой на рынке труда: выбор приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов, форм привлечения новых сотрудников, стратегических партнеров из числа сервисных структур на рынке труда.

Понятие имиджа организации работодателя на рынке труда. Факторы, определяющие имидж работодателя. Конкурентные преимущества и конкурентные недостатки, определяемые имиджем на рынке труда. Формирование позитивного имиджа организации как работодателя.

Основные виды сервисных структур на рынке труда и номенклатура предлагаемых ими услуг: образовательных, посреднических и консалтинговых. Влияние эффективности бизнес - коммуникаций с сервисными структурами на результаты работы организации работодателя на рынке труда. Стратегические подходы и тактика взаимодействия организации-работодателя: с учреждениями профессионального образования; с профессиональными посредниками на рынке труда; с консалтинговыми центрами.

Тема 4. Политика занятости и безработица

Экономическое значение безработицы. Безработица по методологии МОТ. Цели и система государственной регистрации безработных. Регистрируемая безработица.

Структура населения с точки зрения статуса занятости. Категории, относимые к экономически активному населению. Категории, относимые к занятым. Категории, признаваемые безработными.

Причины безработицы. Виды безработицы. Естественная безработица и естественный уровень безработицы. Безработица ожидания. Частичная безработица и вторичная занятость. Скрытая безработица.

Уровень безработицы. Приток и отток из безработицы. Длительность безработицы. Социальные и экономические последствия безработицы.

Конституционные гарантии в сфере труда и занятости. Основные положения ФЗ «О занятости населения». Принципы занятости. Виды занятости. Правовой статус занятости. Проблема обеспечения полной, эффективной и продуктивной занятости.

Политика занятости. Виды политики занятости. Направления и инструменты политики занятости. Стратегии управления рынком труда на различных этапах экономического цикла. Государственная система управления человеческими ресурсами и ее нормативное регулирование. Государственные программы занятости населения.

Тема 5. Трудовая мобильность и миграционная политика

Основные диспропорции, проявившиеся на рынке труда в первой половине 90-х годов прошлого века и в настоящее время. Основные направления миграции на рынке труда. Факторы, препятствующие формированию полноценной инфраструктуры отечественного рынка труда на первом этапе реформ. Современное состояние отечественного рынка труда и перспективные направления его дальнейшего развития.

Трудовая мобильность. Виды трудовой мобильности. Внутрифирменная мобильность. Межфирменная мобильность. Факторы межфирменной мобильности. Особенности трудовой мобильности населения России.

Миграция. Виды, типы, формы миграции. Причины и факторы миграции. Трудовая миграция как особая форма миграции. Влияние нетрудовой миграции на рынок труда.

Особенности современной миграции. Наиболее востребованные категории мигрантов. Социальные последствия миграции. Цели регулирования миграции. Миграционная безопасность.

Миграционный процесс. Миграционные процедуры. Регистрация, прописка, разрешение на работу и визовый режим как инструменты регулирования миграции. Миграционные квоты, миграционный ценз, ценз оседлости.

Международные договоры, соглашения и конвенции как инструменты миграционной политики.

Миграционная ситуация в России. Основные положения

миграционной политики России. Проблема исчерпания миграционного потенциала стран СНГ.

Тема 6. Государственные службы занятости

Задачи государственных служб занятости. Система государственных служб занятости. Особенности служб занятости на федеральном и региональном уровне.

Гарантии занятости. Активные программы на рынке труда и критерии их эффективности. Возможности государства по прямому созданию рабочих мест и их ограничения.

Страхование по безработице. Взаимодействие населения со службами занятости. Процедура признания безработным. Перерегистрация безработных. Снятие безработного с учета. Порядок выплаты пособия по безработице.

Взаимодействие работодателей со службами занятости. Права и обязанности работодателя в отношении служб занятости. Штрафы, налагаемые на работодателей. Массовое высвобождение. Процедурные ограничения массового высвобождения. Технологии сокращения.

Деятельность служб занятости по стимулированию занятости. Виды активных программ служб занятости. Особенности общественных работ. Особенности государственной поддержки предпринимательства. Особенности организации ярмарок вакансий. Особенности психологической поддержки безработных.

Квотирование занятости. Квотирование для инвалидов. Квотирование для молодых работников.

Тема 7. Система социального партнерства

Социальные проблемы. Способы разрешения социальных проблем. Социальные конфликты. Формы и проявления социальных конфликтов. Социально-трудовые конфликты и их виды. История социально-трудовых конфликтов. Забастовка как историческая форма социально-трудового конфликта, ее виды.

Социальное партнерство как способ разрешения социальных проблем и конфликтов. Стороны социального партнерства. Уровни социального партнерства. Принципы социального партнерства. Понятие, виды и роль профессиональных союзов на рынке труда. Возможности и опасности для организации работодателя, связанные с отношениями с профсоюзом. Стратегические подходы и тактика взаимодействия организации работодателя с профсоюзом.

Представители работников. Первичная профсоюзная организация. Профсоюзные объединения. Представители работодателей. Объединения работодателей.

Органы социального партнерства. Система трехсторонних комиссий. Локальные комиссии.

Коллективные переговоры. Выдвижение представителей. Переговорные органы. Порядок ведения переговоров.

Коллективный договор. Содержание коллективного договора. Коллективные соглашения. Виды коллективных соглашений. Генеральное соглашение. Распространение соглашений.

Ответственность сторон социального партнерства. Социально-трудовые споры, порядок их разрешения и ответственность их участников.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, ситуационные практикумы а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по работе во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам, их целесообразно записывать. После окончания лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по ее теме.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к экзамену.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одноклассников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса,

информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при

подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов

аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада-презентации

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации в программе Microsoft PowerPoint:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда.

Практические советы по подготовке презентации:

- готовьте отдельно: печатный текст, слайды (10-15), раздаточный материал;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего;
- план сообщения;

- краткие выводы из всего сказанного;
- список использованных источников.

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельн ой работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Рынок труда	Факторы, обуславливающие необходимость регулирования рынка труда. Рабочая сила. Стоимость рабочей силы. Функции рынка труда. Структура рынка труда. Сегментация рынка труда по признакам территориального расположения, отраслевой принадлежности, качества предлагаемых трудовых ресурсов. Специфика отраслевых сегментов рынка труда. Спрос на труд. Двухфакторная модель производственной функции. Факторы спроса компании на труд. Факторы рыночного спроса на труд. Предложение труда. Факторы индивидуального предложения труда. Факторы рыночного предложения труда. Фундаментальная неравновесность рынка труда. Трудоизбыточные и трудодефицитные рынки труда. Основные инструменты и социальная значимость централизованного регулирования рынка труда. Основные инструменты централизованного	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму.	Литература к теме 1	Решение ситуационного практикума по теме 1

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельн ой работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	регулирования рынка труда: универсальные и специальные экономические законы. Социальные функции законов перемены труда и постоянного улучшения условий труда.			
<i>Тема 2. Формы организации социально-трудовых отношений</i>	Профессиональный рынок труда. Международный рынок труда. Категории населения, нуждающиеся в особой защите на рынке труда. Либеральная и социально-ориентированная модели рынка труда. Регулирование трудовых отношений в условиях централизованной плановой экономики СССР. Локальные проявления рыночных механизмов в сфере трудовых отношений – элементы конкуренции, экономическая мотивация процессов межрегиональной и межотраслевой миграции трудовых ресурсов. Основные факторы, определяющие невозможность полноценного функционирования рынка труда в дореформенный период. Становление рынка труда в период начала рыночных реформ. Появление на рынке труда новой	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму.	Литература к теме 2	Решение ситуационного практикума по теме 2

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельн ой работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	категории работодателей, представляющих частный капитал и их хозяйственное поведение в области организации трудовых отношений.			
<i>Тема 3. Хозяйственное поведение организации работодателя на рынке труда.</i>	Методические требования и прикладные технологии маркетинговых исследований на рынке труда. Позиционирование организации-работодателя на рынке труда. Изучение основных конкурентов на данном рынке. Элементы кадровой стратегии организации, связанные с ее работой на рынке труда: выбор приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов, форм привлечения новых сотрудников, стратегических партнеров из числа сервисных структур на рынке труда. Конкурентные преимущества и конкурентные недостатки, определяемые имиджем на рынке труда. Формирование позитивного имиджа организации как работодателя. Влияние эффективности бизнес - коммуникаций с сервисными	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму.	Литература к теме 3	Решение ситуационного практикума по теме 3

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельн ой работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	структурами на результаты работы организации работодателя на рынке труда.			
<i>Тема 4. Политика занятости и безработица</i>	Экономическое значение безработицы. Безработица по методологии МОТ. Цели и система государственной регистрации безработных. Структура населения с точки зрения статуса занятости. Категории, относимые к экономически активному населению. Категории, относимые к занятым. Категории, признаваемые безработными. Причины безработицы. Виды безработицы. Естественная безработица и естественный уровень безработицы. Безработица ожидания. Уровень безработицы. Приток и отток из безработицы. Длительность безработицы. Социальные и экономические последствия безработицы. Основные положения ФЗ «О занятости населения». Принципы занятости. Виды занятости. Правовой статус занятости. Проблема	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму.	Литература к теме 4	Решение ситуационного практикума по теме 4

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельн ой работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	обеспечения полной, эффективной и продуктивной занятости. Политика занятости. Виды политики занятости. Направления и инструменты политики занятости. Стратегии управления рынком труда на различных этапах экономического цикла. Государственная система управления человеческими ресурсами и ее нормативное регулирование. Государственные программы занятости населения.			
Тема 5. Трудовая мобильность и миграционная политика	Основные диспропорции, проявившиеся на рынке труда в первой половине 90-х годов прошлого века и в настоящее время. Основные направления миграции на рынке труда. Факторы, препятствующие формированию полноценной инфраструктуры отечественного рынка труда на первом этапе реформ. Современное состояние отечественного рынка труда и перспективные направления его дальнейшего развития. Особенности трудовой мобильности	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму.	Литература к теме 5	Решение ситуационного практикума по теме 5

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельн ой работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	населения России. Влияние нетрудовой миграции на рынок труда. Особенности современной миграции. Наиболее востребованные категории мигрантов. Социальные последствия миграции. Цели регулирования миграции. Миграционная безопасность. Миграционный процесс. Миграционная ситуация в России. Основные положения миграционной политики России. Проблема исчерпания миграционного потенциала стран СНГ.			
Тема 6. Государственные службы занятости	Задачи государственных служб занятости. Система государственных служб занятости. Особенности служб занятости на федеральном и региональном уровне. Активные программы на рынке труда и критерии их эффективности. Возможности государства по прямому созданию рабочих мест и их ограничения. Страхование по безработице. Взаимодействие населения со службами занятости. Процедура признания	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму.	Литература к теме 6	Решение ситуационного практикума по теме 6

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельн ой работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	безработным. Перерегистрация безработных. Снятие безработного с учета. Порядок выплаты пособия по безработице. Процедурные ограничения массового высвобождения. Технологии сокращения. Деятельность служб занятости по стимулированию занятости. Виды активных программ служб занятости. Особенности общественных работ. Особенности государственной поддержки предпринимательства. Особенности психологической поддержки безработных.			
<i>Тема 7. Система социального партнерства</i>	История социально- трудовых конфликтов. Забастовка как историческая форма социально-трудового конфликта, ее виды. Уровни социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стратегические подходы и тактика взаимодействия организации работодателя с профсоюзом. Представители работников. Первичная профсоюзная	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка эссе. Подготовка доклада- презентации	Литература к теме 7	Эссе Доклад- презентация

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельн ой работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	организация. Профсоюзные объединения. Представители работодателей. Объединения работодателей. Локальные комиссии. Выдвижение представителей. Переговорные органы. Порядок ведения переговоров. Виды коллективных соглашений. Генеральное соглашение. Распространение соглашений.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Павленов В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица : учебник / Павленов В.А.. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2004. — 368 с. — ISBN 5-211-04642-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART :[сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/13312.html>
2. Игошин, Н. В. Инвестиции. Организация, управление, финансирование : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям 060000 экономики и управления / Н. В. Игошин. — 3-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 448 с. — ISBN 5-238-00769-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81773.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка

Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
Тематический портал - подборка информации для менеджеров по персоналу.	http://www.hrm.ru
Тематический портал - новости в сфере КСО.	http://www.socotvet.ru
Тематический портал - новости в сфере КСО.	http://www.rspp.ru
Тематический портал – социальная отчетность.	http://www.globalreporting.org
Тематический портал – социальная отчетность.	http://www.accountability.org.uk
Сайт журнала «Управление персоналом».	http://www.top-personal.ru
Сайт журнала «Кадровое дело».	http://www.kdelo.ru
Тематический портал - новости в сфере КСО.	http://www.politcom.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);

•ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логинком (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационный практикум	8-10 – решение верно и хорошо обосновано; 5-7 – решение неверно по причине незначительных ошибок; 1-4 – в решении допущены грубые ошибки ИЛИ задание не решено
2.	Доклад-презентация	10 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		рассматриваемых проблем, докладчик правильные ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 8-9 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 5-7 – доклад выполнен с незначительными нарушениями требований, с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, не полное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 3-4 – доклад выполнен с незначительными нарушениями требований, без презентации, профессиональная терминология не использовалась, не полное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил лишь на часть вопросов преподавателя и обучающихся; 1-2 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал постоянные затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
3.	Эссе	10-9 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 8-7 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 6-5 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 4-1 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано либо полностью не соответствует теме.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовое задание к ситуационному практикуму.

Тема ситуационного практикума: «Миграция на рынке труда: целесообразность использования организацией труда мигрантов».

Цель практикума: выявление опасностей и возможностей для организации работодателя, связанных с активной миграцией трудовых ресурсов на современном рынке труда.

Порядок выполнения задания практикума:

1. Вся аудитория разбивается на две группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий

организаций работодателей:

- субъекты малого и среднего бизнеса;
- корпорации.

2. Каждая из команд должна:

- сформулировать и доказательно обосновать опасности возможности, которые связаны с активной миграцией трудовых ресурсов на «постсоветском экономическом пространстве» для представляемой категории работодателей;

- оценить целесообразность массового использования представляемой категорией работодателей труда зарегистрированных мигрантов;

- оценить целесообразность массового использования представляемой категорией работодателей труда незаконных мигрантов;

- сформулировать рекомендации по основным направлениям кадровой стратегии представляемой категории работодателей, в случае ориентации их на массовое использование труда зарегистрированных мигрантов.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит развернутые комментарии, оценки и рекомендации по каждому из четырех вопросов, указанных в предыдущем пункте.

При составлении заключения рекомендуется учитывать:

- особенности отечественного рынка труда;
- исторически сложившиеся в нашей стране традиции управления персоналом.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;
- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций, в которых работают (или ранее работали) члены соответствующей команды.

6. После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

Типовые темы эссе:

1. Социально-трудовые конфликты в древнем мире
2. Социально-трудовые споры в эпоху промышленной революции (Великобритания/Германия/США/Франция)
3. Социально-трудовые споры в межвоенный период (1919-1939) (Великобритания/Германия/США/Франция)
4. Социально-трудовые споры в послевоенный период (1945-1999г.г.) (Великобритания/Германия/США/Франция)
5. Социально-трудовые споры в царской России
6. Социально-трудовые конфликты в СССР
7. Забастовочное движение в развитых странах
8. Забастовочное движение в современной России
9. Социальное партнерство и трудовые конфликты в развивающихся и наименее развитых странах
10. Уголовная ответственность за преступления в процессе коллективных переговоров
11. Судебные решения по ответственности работодателя по вопросам социального партнерства
12. Судебные решения по ответственности работника по вопросам социального партнерства
13. Мировая практика ответственности работника по вопросам социального партнерства

Типовые темы докладов-презентаций:

1. Теоретические основы корпоративной социальной политики: определение, основные принципы, подходы.
2. Управление человеческими ресурсами и рынок труда в древнем Миров: Вавилон, Египет, Спарта
3. Рынок труда в интерпретации неоклассической школы: А. Маршалл, П. Самуэльсон, Р. Холл
4. Рынок труда в интерпретации кейнсианской школы
5. Рынок труда в интерпретации монетаристов
6. Рынок труда в интерпретации марксистов
7. Рынок труда в интерпретации институционалистов
8. Вклад российских ученых в теорию рынка труда
9. Внутренний рынок труда в Японии.
10. Внутренний рынок труда по странам.
11. Занятость на профессиональном рынке труда России.
12. Организованный рынок труда в России.
13. Организованный рынок труда по странам.
14. Ядро рынка труда в России.
15. Ядро рынка труда по странам.
16. Шведская модель рынка труда
17. Японская модель рынка труда

18. Американская модель рынка труда
19. Российская модель рынка труда
20. Мотивация трудовой мобильности в РФ
21. История трудовой мобильности населения России
22. Мировой опыт организации общественных работ
23. Профсоюзная система СССР
24. ФНПР
25. Мировой опыт участия работников в управлении предприятиями (Франция /Япония /США)

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в шестом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскрыть понятие «рынок труда».

2. Раскрыть типовой состав участников современного рынка труда.
3. Раскрыть понятие «внутрифирменный рынок труда».
4. Раскрыть основные макроэкономические функции современного рынка труда.
5. Раскрыть понятие «сегментация рынка труда».
6. Раскрыть понятие «миграция трудовых ресурсов».
7. Раскрыть основные направления миграции трудовых ресурсов.
8. Раскрыть понятие «инфраструктура рынка труда».
9. Раскрыть понятие «централизованное регулирование рынка труда», определить его основную цель.
10. Раскрыть понятие «имидж организации работодателя на рынке труда».
11. Раскрыть понятие «профессиональный посредник на рынке труда».
12. Раскрыть понятие «профессиональный консультант на рынке труда».
13. Раскрыть роль профсоюзов на современном рынке труда.
14. Функции государственных служб по труду и занятости.
15. Сохранение и массовое высвобождение рабочих мест, сокращение численности или штата работников организации.
16. Признание гражданина безработным, подходящая работа и поиск подходящей работы.
17. Пособия по безработице, их назначение и выплата.
18. Понятие социального партнерства в сфере труда, основные принципы социального партнерства.
19. Стороны социального партнерства.
20. Социальные проблемы, социальные конфликты и социально-трудовые споры.
21. Уровни социального партнерства, формы социального партнерства.
22. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями.
23. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
24. Коллективный договор. Соглашение. Виды соглашений. Содержание и структура соглашения.
25. Дискриминация на рынке труда.

Задания 2 типа:

1. Профсоюзное движение в России и мире.
2. Роль государства в регулировании рынка труда.
3. Роль профсоюзов на рынке труда.
4. Российская модель рынка труда.
5. Воспроизводство населения и его влияние на состояние рынка

труда.

6. Последствия миграции рабочей силы, влияние миграции на экономику стран.

7. Ведение коллективных переговоров.

8. Разработка, заключение, действие соглашения.

9. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

10. Ответственность сторон за нарушения в системе социального партнерства.

11. Право работников на участие в управлении организацией и его основные формы.

12. Принципы взаимодействия организаций и служб занятости. Квотирование рабочих мест.

13. Трудоустройство граждан, числившихся безработными. Организация общественных работ для безработных.

14. Проведение ярмарок вакансий.

15. Специалист службы персонала крупной промышленной корпорации отвечает за исследование миграционных процессов на рынке труда. Какие направления миграции трудовых ресурсов он будет отслеживать в первую очередь?

16. Специалист службы персонала малого предприятия, использующего преимущественно малоквалифицированный труд, отвечает за исследование миграционных процессов на рынке труда. Какие направления миграции трудовых ресурсов он будет отслеживать в первую очередь?

17. Специалисту службы персонала поручено изучить предложение на рынке квалифицированных рабочих массовых специальностей. Какими источниками маркетинговой информации он должен воспользоваться в первую очередь?

18. Специалисту службы персонала поручено изучить предложение на рынке высококвалифицированных дипломированных специалистов дефицитных на данный момент специализаций. Какими источниками маркетинговой информации он должен воспользоваться в первую очередь?

19. Руководитель службы персонала должен доказать президенту банка экономическую целесообразность инвестиций в улучшение психологических условий труда работников. Какие аргументы он при этом должен использовать?

20. Специалист службы персонала отвечает за регулярный мониторинг имиджа организации на рынке труда как работодателя. Какими критериями он должен при этом руководствоваться?

21. Специалист службы персонала получил задание от руководства дать предложения по срочному повышению имиджа организации как работодателя на рынке труда. На какие имидж образующие факторы ему следует обратить первоочередное внимание с учетом принадлежности

данной организации к сфере междугородних автоперевозок?

22. Специалист службы персонала должен доказать руководителю организации недопустимость использования труда незаконных мигрантов. Какие аргументы он при этом должен использовать?

23. Специалист службы персонала должен доказать руководителю организации нецелесообразность массового использования аутсорсинга. Какие аргументы он при этом должен использовать?

24. Специалисту службы персонала поручено подобрать стратегического партнера для своей организации на рынке услуг рекрутинговых агентств. Какими критериями (характеристиками, параметрами, показателями) он должен руководствоваться при оценке потенциальных партнеров?

Задания 3 типа:

1. Определите отношение к необходимости учета требований специальных законов рынка труда, характерное для типов организаций, указанных в левой графе таблицы. Для этого поставьте плюсы в соответствующих строках правых граф таблицы.

Тип организации работодателя	Закон перемены труда		Закон постоянного улучшения условий труда	
	учитывать	игнорировать	учитывать	игнорировать
Крупная промышленная корпорация, лидирующая на своем рынке				
Дорожно-ремонтная фирма малого бизнеса, использующая малоквалифицированную рабочую силу				
Адвокатская контора сферы малого бизнеса				
Средний по масштабам бизнеса банк				

2. Определите отношение к необходимости учета требований специальных законов рынка труда, характерное для типов организаций, указанных в левой графе таблицы. Для этого поставьте плюсы в соответствующих строках правых граф таблицы.

Тип организации работодателя	Закон перемены труда		Закон постоянного улучшения условий труда	
	учитывать	игнорировать	учитывать	игнорировать
Крупная строительная корпорация, активно использующая труд легальных мигрантов из стран СНГ				
Малое промышленное				

Тип организации работодателя	Закон перемены труда		Закон постоянного улучшения условий труда	
	учитывать	игнорировать	учитывать	игнорировать
предприятие, использующее малоквалифицированную рабочую силу				
Аудиторская фирма сферы малого бизнеса				
Средняя по масштабам бизнеса страховая компания				

3. Определите отношение к необходимости учета требований специальных законов рынка труда, характерное для типов организаций, указанных в левой графе таблицы. Для этого поставьте плюсы в соответствующих строках правых граф таблицы.

Тип организации работодателя	Закон перемены труда		Закон постоянного улучшения условий труда	
	учитывать	игнорировать	учитывать	игнорировать
Крупная торговая корпорация				
Малое аграрное предприятие с сезонным характером производства				
Дизайн-студия сферы малого бизнеса				
Федеральный университет				

4. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной промышленной корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
	союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

5. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной строительной корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

6. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной страховой компании. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

7. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной торговой корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

8. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной банковской корпорации. Заполните для этого правую графу

таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

9. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности федерального министерства. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

10. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной промышленной корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

11. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности торгового предприятия сферы среднего бизнеса. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами,	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
	консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

12. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности малого предприятия – фирмы по благоустройству территорий. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

13. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности малого промышленного предприятия. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
	союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

14. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной промышленной корпорации. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

15. Определите основные стратегические подходы к организации работы на рынке труда, наиболее адекватные условиям деятельности малого предприятия, использующего высоко интеллектуальный и дефицитный на рынке труд. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
1.	Подход к организации маркетинговых исследований рынка труда	
2.	Подход к организации мониторинга имиджа организации как работодателя на рынке труда	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы на рынке труда	Избранный подход
3.	Подход к определению целесообразности содержания в штате юриста, специализирующегося в области трудового законодательства	
4.	Подход к организации отношений между администрацией и профессиональным союзом	
5.	Подход к организации отношений с частными сервисными структурами, действующими на рынке труда (кадровыми агентствами, консалтинговыми центрами, организациями профессионального образования)	

16. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной промышленной корпорации, располагающей собственным учебным центром. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

17. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной банковской корпорации с большим стажем работы на рынке. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

18. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной страховой компании с большим стажем работы на рынке. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

19. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности крупной строительной корпорации, располагающей собственным учебным центром. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

20. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда,

наиболее адекватные условиям деятельности небольшого банка с ограниченным стажем работы на рынке. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

21. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности малого торгового предприятия с ограниченным стажем работы на рынке. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

22. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности федерального министерства. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

23. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности федерального министерства. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

24. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности федерального министерства. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

25. Определите основные стратегические подходы к выбору приоритетного варианта привлечения новых сотрудников с рынка труда, наиболее адекватные условиям деятельности филиала крупной банковской корпорации, создаваемого в регионе с неразвитым рынком труда. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
1.	Подход к выбору приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов	
2.	Подход к выбору приоритетного варианта организации привлечения новых сотрудников	

№№ п.п.	Стратегические подходы к организации работы по привлечению новых сотрудников с рынка труда	Избранный подход
3.	Подход к выбору категории профессиональных посредников на рынке труда, обеспечивающих привлечение новых сотрудников	

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Объектом изучения выступает социальная структура организации, социальная динамика организации и формирующие ее процессы.

Дисциплина формирует целостную систему теоретических и концептуальных представлений о мерах социальной политики организации, обеспечивающих устойчивое развитие организации.

Знания по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» могут использоваться в профессиональной деятельности HR - менеджеров службы персонала любой организации, использующей наемный труд.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины: является приобретение студентами бакалавриата представлений формирование базовой системы знаний в сфере социальных характеристик ведения бизнеса в современном обществе и его социальной ответственности, а также формирование практических навыков в области взаимодействия с общественностью по вопросам социальной ответственности.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление со стратегическими предпосылками корпоративной социальной ответственности;
- ознакомление с распределением функций, полномочий и ответственности между руководством, кадровой службой и руководителями подразделений организации в сфере КСО;
- изучение механизма управления корпорацией по социальным целям;
- изучение механизма взаимодействия персонального менеджмента с другими подразделениями организации и внешними контрагентами в сфере КСО;
- изучение преимуществ и недостатков различных стратегических подходов к организации деятельности современной организации по данному направлению;
- формирование навыков применения инструментов КСО.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.1. Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности; происхождение, исторические и региональные особенности этики бизнеса; роль и значение основных международных документов при принятии управленческих решений относительно КСО	диагностировать этические проблемы в организации при построении организационной стратегии, посредством концепции; идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции КСО; учитывать особенности этики бизнеса в различных этнических, религиозных, корпоративных и др. культурах	навыками анализа социально значимых проблем и процессов и предупреждения нарушений социальных прав граждан; навыками сбора и анализа эмпирических данных о социальных проблемах, в том числе использования правовой статистики; навыками формирования и поддержания этического климата в организации, посредством принципов социальной ответственности	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
		ПК-6.2. Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	формы внешней социальной ответственности; направлений внешней социальной ответственности; каналы коммуникации, используемые при взаимодействии с субъектами внешней социальной ответственности	налаживать коммуникации с субъектами внешней социальной ответственности; использовать инструменты реализации внешней социальной ответственности; выбирать релевантные инструменты внешней социальной	разработки программ эквивалентного финансирования; разработки программ социально значимого маркетинга; разработки благотворительных программ	

				ОТВЕТСТВЕННОСТИ		

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Сущность и исторические аспекты корпоративной социальной ответственности	5	4		3						17	Ситуационный практикум / 10 Доклад-презентация / 10
Тема 2. Направления социальной ответственности бизнеса	5									18	Ситуационный практикум / 10
Тема 3. Этика бизнеса	5			3						17	Ситуационный практикум / 10 Эссе / 30
Тема 4. Социальные стандарты и социальная отчетность бизнеса	4			3						18	Ситуационный практикум / 10
Всего:	19	4		15						70	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час										Зачет (20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Сущность и исторические аспекты корпоративной социальной ответственности

Сущность КСО. Предмет и содержание КСО. Истоки появления КСО. Этапы развития КСО. Основные сферы проявления КСО. Современные тенденции развития КСО. Социальная система. Типы социальных программ. Инструменты реализации социальных программ.

Тема 2. Направления социальной ответственности бизнеса

Сущность социальной ответственности бизнеса. Внутренняя социальная ответственность бизнеса. Внешняя социальная ответственность бизнеса. Мотивы социальной ответственности бизнеса. Основные направления социальной ответственности компаний.

Тема 3. Этика бизнеса

Сущность и категории этики. Сферы этики. Этика, мораль и совесть. Экономическая этика. Этика бизнеса.

Развитие этики бизнеса в мире. Протестантская этика. Конфуцианская этика. Исламская этика.

Развитие этики бизнеса в России. Этический кодекс предпринимателя.

Тема 4. Социальные стандарты и социальная отчетность бизнеса

Международные стандарты КСО. Внедрение международных стандартов российскими компаниями. Классификация документов, определяющих и регламентирующих КСО. Концепция российского стандарта КСО. Индекс и рейтинг КСО.

Сущность социальной отчетности. Корпоративный социальный отчет. Основные показатели, включаемые в социальный отчет. «Глобальный договор». Модель совершенства.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по работе во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило,

теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам, их целесообразно записывать. После окончания лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по ее теме.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к зачету.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения.

Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада-презентации

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Последовательность подготовки презентации в программе Microsoft PowerPoint:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто

формально отчитаться.

2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).

3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.

4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.

5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.

6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).

7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда.

Практические советы по подготовке презентации:

- готовьте отдельно: печатный текст, слайды (10-15), раздаточный материал;

- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего;

- план сообщения;

- краткие выводы из всего сказанного;

- список использованных источников.

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;

- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;

- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко

выполнять установленный регламент (не более 10 минут);

- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Методические указания для обучающихся по организации самопроверки

После изучения определенной темы по записям конспекта и учебнику, решения соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно, обучающемуся рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств.

В случае необходимости нужно еще раз разобраться в материале. Помните, недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. Если это имеет место быть, надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала - умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в

настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?»).

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Сущность и исторические аспекты корпоративной социальной ответственности</i>	Истоки появления КСО. Этапы развития КСО. Основные сферы проявления КСО. Современные тенденции развития	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка доклада-	Литература к теме 1	Доклад-презентация Решение ситуационного практикума

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
	КСО. Социальная система.	презентации Подготовка к практикуму.		
<i>Тема 2. Направления социальной ответственности бизнеса</i>	Сущность социальной ответственности бизнеса. Мотивы социальной ответственности бизнеса. Основные направления социальной ответственности компаний.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму.	Литература к теме 2	Решение ситуационного практикума по теме 2
<i>Тема 3. Этика бизнеса</i>	Этика, мораль и совесть. Экономическая этика. Развитие этики бизнеса в мире. Протестантская этика. Конфуцианская этика. Исламская этика. Развитие этики бизнеса в России. Этический кодекс предпринимателя.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму. Написание эссе	Литература к теме 3	Эссе Решение ситуационного практикума
<i>Тема 4. Социальные стандарты и социальная отчетность бизнеса</i>	Внедрение международных стандартов российскими компаниями. Классификация документов, определяющих и регламентирующих КСО. Концепция российского стандарта КСО.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму.	Литература к теме 4	Решение ситуационного практикума по теме 4

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Григорян Е.С. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Григорян Е.С., Юрасов И.А.. — Москва : Дашков и К, 2023. — 248 с. — ISBN 978-5-394-05430-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144265.html>
2. Николаева, И. П. Инвестиции : учебник для вузов / И. П. Николаева. — 6-е изд. — Москва : Дашков и К, 2024. — 249 с. — ISBN 978-5-394-05860-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144195.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
Тематический портал - подборка информации для менеджеров по персоналу.	http://www.hrm.ru
Тематический портал - новости в сфере КСО.	http://www.socotvet.ru
Тематический портал - новости в сфере КСО.	http://www.rspp.ru
Тематический портал – социальная отчетность.	http://www.globalreporting.org
Тематический портал – социальная отчетность.	http://www.accountability.org.uk
Сайт журнала «Управление персоналом».	http://www.top-personal.ru
Сайт журнала «Кадровое дело».	http://www.kdelo.ru
Тематический портал - новости в сфере КСО.	http://www.politcom.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные

профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационный практикум	8-10 – решение верно и хорошо обосновано; 5-7 – решение неверно по причине незначительных ошибок; 1-4 – в решении допущены грубые ошибки ИЛИ задание не решено
2.	Доклад-презентация	10 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 8-9 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 5-7 – доклад выполнен с незначительными нарушениями требований, с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, не полное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 3-4 – доклад выполнен с незначительными нарушениями требований, без презентации, профессиональная терминология не использовалась, не полное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил лишь на часть вопросов преподавателя и обучающихся; 1-2 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал постоянные затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 0 – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
3.	Эссе	25-30 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, замечаний по оформлению нет; 20-24 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 10-19 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 1-9 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		оформлению; 0 – эссе не сделано либо полностью не соответствует теме.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые темы эссе:

1. Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании.
2. Социально ответственное поведение как основа развития современной компании.
3. Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний.
4. Общественные ожидания от социально ответственной компании.
5. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
6. Преимущества КСО для бизнеса.
7. Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств.
8. Организация эффективной системы социальной ответственности в России.
9. Этика бизнеса: российский аспект.
10. Этика бизнеса: международный аспект.
11. Этические нормы в поведении руководителя.
12. Основные инструменты реализации социальных программ.
13. Мотивы социальной ответственности бизнеса.
14. Развитие этики бизнеса в России.
15. Виды социальных программ.
16. Формирование этических норм бизнеса в России.
17. Благотворительные фонды и их влияние на общественное мнение.
18. Роль социального инвестирования в региональном развитии.
19. Внедрение международного стандарта ISO и усиление конкурентных преимуществ компании.
20. Социальная отчетность как инструмент КСО.
21. Социальный аудит как инструмент КСО.

Типовые темы докладов-презентаций:

1. Теоретические основы корпоративной социальной политики:

определение, основные принципы, подходы.

2. Корпоративная социальная ответственность: концепция в развитии.

3. Модель корпоративной социальной деятельности.

4. Модели корпоративной социальной ответственности: современные подходы.

5. Разработка и применение систем рейтинговых оценок деловой репутации на основе социально ответственного поведения.

6. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности в компании

7. Показатели социальной ответственности перед работниками

8. Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом.

9. Показатели экологической ответственности.

10. Показатели (узко)социальной ответственности.

11. Новые технологии решений социальных проблем на корпоративном уровне

12. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности.

13. Анализ систем социального инвестирования в корпорациях: российский и зарубежный опыт.

14. Организационно-управленческий механизм социального инвестирования.

15. Социальные стратегические альянсы в современной экономике.

16. Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.

17. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговые стратегии: принцип бизнес-этики, правдивость рекламы, предложение специальных этических продуктов или услуг, вторичная переработка.

18. Охрана окружающей среды — производство «зеленых» продуктов.

19. Создание структур, соответствующих этическим принципам.

20. Управление социальной ответственностью бизнеса в условиях реализации приоритетных программ российских компаний

21. Развитие персонала и профессиональная подготовка

22. . Охрана здоровья персонала.

23. Корпоративное пенсионное обеспечение.

24. Корпоративные жилищные программы.

25. Спонсорство и благотворительность как инструменты формирования деловой репутации на принципах корпоративной социальной ответственности

26. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности

27. Роль государства в формировании программ корпоративной

социальной ответственности.

28. Эффективность реализации концепции социальной ответственности для предприятия.

29. Ответственное поведение бизнеса.

30. Современная концепция социальной ответственности бизнеса.

31. Стипендиальная программа как социальные инвестиции.

32. Управление корпоративными социальными программами.

33. Пожертвования сотрудников как модель социальной ответственности бизнеса.

34. Социальные инвестиции бизнеса.

35. Социальная отчетность и ее влияние на развитие бизнеса.

36. Технология реализации программ частных пожертвований.

37. Корпоративный кодекс и его влияние на бизнес.

38. Инвестиционный проект как объект социального управления.

39. Социальные инвестиции как особый вид вложения средств.

40. Особенности инновационных социальных инвестиций.

41. Основные отличительные особенности социальных инвестиций от традиционных финансовых инвестиций.

42. Эволюция международных стандартов КСО.

43. Внедрение международных стандартов российскими компаниями.

Типовое задания по ситуационному практикуму

Задание по теме 1

Задание 1

Известно, что не существует единого общемирового определения Корпоративной социальной ответственности. Изучите различные определения корпоративной социальной ответственности (по материалам пособия и дополнительных источников), сведите полученную информацию в таблицу.

В качестве вывода, после таблицы, приведите то определение, которые Вы лично считаете наиболее ёмким.

Классификация определений КСО

№ п/п	Базовая концепция	Определение КСО
1	Корпоративный эгоизм	Business for Social Responsibility: <i>взаимосвязанный набор политик, практики и программ, которые интегрированы в процесс бизнеса, цепочки поставок, процедуры принятия решений на всех уровнях компании.</i>
2	Корпоративный альтруизм	Европейская комиссия: <i>добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды.</i>
3	Разумный эгоизм	1) Объединение корпораций США: <i>достижение коммерческого успеха способами, основанными на этических нормах и уважении к людям, сообществам,</i>

№ п/п	Базовая концепция	Определение КСО
		<i>окружающей среде.</i> 2) Л. Холм, Р. Уаттс: <i>постоянная приверженность бизнеса вести дела на основах этики и вносить свой вклад в экономическое развитие, в то же время улучшая качество жизни своих работников и их семей, как и общества в целом.</i> 3) Европейский союз: <i>компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес операции и их взаимоотношение со всем кругом связанных с компанией организаций и людей.</i> 4) Кривоносов А.Д.: <i>формирование эффективной системы коммуникаций социального субъекта с его общественностью, обеспечивающей оптимизацию социальных взаимодействий со значимыми для него сегментами среды.</i>

Задание 2.

В прошлом году организация «Икс» получила приз «Хрустальную сову» на конкурсе «Предприятие года». Награду компании дали потому, что директор заплатил организаторам «липового» конкурса немаленькие деньги. При этом, по словам HR-директора компании «Икс», зарплаты у сотрудников ниже рыночных, и условия труда оставляют желать лучшего.

«Награда», присуждение которой было объявлено при всем честном народе, пропиарено в корпоративной газете, у персонала не вызвала восторга и трудового энтузиазма. Как и следовало ожидать, сотрудники стали еще хуже работать, принялись с удвоенным рвением опаздывать и прогуливать. Участились случаи появления в офисе персонала в нетрезвом виде, выросло количество претензий от заказчиков.

HR-директор расценивает действия руководства как попытку «пустить пыль в глаза». По его мнению, награда должна быть заслуженной, только тогда она сыграет свою положительную роль. Те, у кого компания как бы «выиграла» данный приз, на взгляд HR-директора, действительно лидеры рынка, с них можно брать пример.

В результате получилась очень двусмысленная ситуация: «Икс» с численностью 250 человек, которую никто не знает, становится предприятием года. А действительно признанный лидер, организация, где работает 5000 сотрудников, пол-очка не дотянула до первого места в конкурсе. Последняя поучаствовать в конкурсе согласилась в расчете на объективные критерии, поскольку была уверена в своих преимуществах, и платить за награду отказалась.

Предприятие «Икс» объективно никогда не заняло бы первого места. Как признался HR-директор, в компании высокая текучесть кадров, оклады ниже средних по рынку, задержки выплат, плохие

условия труда и т.д. Но руководство согласилось оплатить первое место. Во время церемонии награждения в зале стоял такой свист, что выходить на сцену за «Хрустальной совой» было стыдно.

В этом году компанию «Икс» снова приглашают принять участие в том же самом конкурсе. Руководство обеими руками за, только HR-директор против, но при этом не знает, как донести до управленческого звена мысль, что награды не покупаются, а «липовые» призы ни к чему хорошему не приведут. Жюри конкурса состоит из независимых консультантов, чьи имена даже в Интернете сложно найти.

Как HR-директору убедить руководство не участвовать в конкурсе? Какие меры можно принять, чтобы улучшить внутреннюю среду компании и положение на рынке?

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в пятом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте понятия «корпоративная социальная ответственность»,

«корпоративная социальная восприимчивость», «корпоративная социальная деятельность». Этапы развития КСО.

2. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом.
3. Социальная политика государства и ее влияние на организацию.
4. Система социальной защиты населения.
5. Система социального партнерства.
6. Коллективный договор: сущность, функции, структура.
7. Основные задачи и направления социальной политики организации.
8. Подходы к пониманию сущности социальной ответственности бизнеса. Внутренняя и внешняя социальная ответственность бизнеса.
9. Раскройте содержание основных моделей КСО: С. Вартика и Ф. Кохрена, Д. Вуда, Д. Свансона.
10. Типы социальных программ. Инструменты реализации социальных программ.
11. Грани ответственности по А. Кэроллу
12. Понятие и сущность социальных инвестиций. Отличие инвестиций от капиталовложений. Приоритетные области и классификация социальных инвестиций: по целям и объектам. Типология социальных программ, предложенная Н. Уборевичем.
13. Основные отличия понятий «этика», «мораль» и «этика бизнеса».
14. Основные международные стандарты КСО.
15. Раскройте сущность и основные положения концепции корпоративного эгоизма М.Фридмана.
16. Модели взаимодействия власти и бизнеса. Классификация социальной активности компаний в местном сообществе/ на территориях присутствия компаний.
17. Роль спонсорства и благотворительности как инструментов формирования деловой репутации.
18. Модели государственных политик в области КСО в ЕС.
19. Сущность и методология социального аудита.
20. Основные международные стандарты КСО.
21. Типы социальных программ.
22. Инструменты реализации социальных программ.
23. Основные направления социальной ответственности компаний.
24. Эффективность социального инвестирования.
25. Приоритетные области социального инвестирования.
26. Классификация социальных инвестиций по целям инвестирования.

Задания 2 типа

1. Перечислите основные проблемы чаще всего возникающие при реализации КСО.

2. Перечислите экономические и социальные положительные и отрицательные эффекты реализации программ КСО.

3. Раскройте понятие «Мотивы социальной ответственности бизнеса».

4. Этические нормы в поведении руководителя.

5. Дайте характеристику моделей корпоративной социальной ответственности (американской, европейской, азиатской и пр.)

6. Структура управления КСО в зарубежных компаниях, функции менеджеров по КСО.

7. Цели и структура социального отчета компании.

8. Классификация документов, определяющих и регламентирующих КСО.

9. Значение и сферы применения логики RADAR.

10. Основные подходы к концепции корпоративной устойчивости. Критерии корпоративной устойчивости.

11. Сформируйте профиль компетенций специалиста по КСО.

12. Идеология и принципы социального предпринимательства: сущность и примеры.

13. Раскройте сущность стратегической и реагирующей КСО (М. Портер и М. Крейнер).

14. Современные методики социального аудита. Методика SmithOBrien.

15. Аудит корпоративной ответственности (CRA).

16. Классификация документов, определяющих и регламентирующих КСО.

17. Основные факторы, обуславливающие необходимость проведения социального аудита.

18. Гуманитарная экспертиза.

19. Специфика и методика проведения социального аудита в РФ.

20. Индекс и рейтинг КСО: практическая значимость для современных организаций.

21. Социально-психологический климат как фактор социальной среды организации.

22. Социальная защита работников как фактор социального развития.

23. Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации.

24. Социальная служба организации: функции, задачи, структура.

25. Сущность социального планирования в организации.

Задания 3 типа

1. Можно ли утверждать, что проблемы реализации КСО всегда можно решать автономно от других проблем организации? Почему? Аргументируйте свою точку зрения примерами.

2. Какие шаги необходимо предпринять руководителю в целях успешной подготовки своей компании к разработке и реализации КСО?

3. Перечислите основные показатели по разделам, включаемые в социальный отчет.

4. Основные постулаты этического кодекса предпринимателя и их значение.

5. Перечислите конкурентные преимущества компаний, внедривших международные стандарты.

6. Благотворительные фонды и их влияние на общественное мнение.

7. Корпоративный кодекс: структура и влияние на бизнес.

8. Матрица социальных интересов российского бизнеса.

9. Структура управления и механизм функционирования Фондов местных сообществ в России.

10. Приведите примеры фондовых индексов устойчивого развития, рейтингов КСО компаний.

11. Раскройте на примерах связь КСО с прозрачностью ведения бизнеса, диалогом с заинтересованными сторонами и социальной отчетностью

12. Перечислите конкурентные преимущества компаний, внедривших международные стандарты.

13. Докажите на примере, что существует определенная взаимосвязь экономических результатов и социального развития организации.

14. Приведите примеры ситуаций, когда социальное партнерство в области условий труда выгодно как для наемного работника, так и для работодателя.

15. Приведите примеры ситуаций, когда социальная политика организации является инструментом для привлечения, удержания и развития работников.

16. Приведите типовую структуру социального отчета организации и заполните ее показателями деятельности по важнейшим элементам, пояснив их влияние на деятельность организации.

17. Докажите, что составление социального нефинансового отчета есть элемент внутреннего PR организации.

18. Приведите примеры организаций или ситуаций, в которых сильная, положительная организационная культура является одним из факторов повышения качества трудовой жизни работников.

19. В силу исторических традиций ведущая роль в развитии корпоративной социальной ответственности должна принадлежать государству. В условиях российской действительности, также как и в других странах, должны быть объединены усилия бизнес-сообщества и государства.

20. Как вы считаете, почему так необходима государственная

поддержка развития корпоративной социальной ответственности, а также сформулируйте, что на ваш взгляд должно стать основной задачей органов государственной власти в данном процессе?

21. В форме таблицы перечислите конкретные преимущества использования корпоративной социальной ответственности для компании, как они проявляются? По одному (любому, на выбор) пункту таблицы приведите конкретный пример из практики.

22. Чем социальная ответственность отличается от юридической? Ответ проиллюстрируйте примерами.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Безопасность и охрана труда»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Безопасность и охрана труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Безопасность и охрана труда» ориентировано на получение обучающимися теоретических и практических знаний в сфере охраны и обеспечения безопасности труда, умений в разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда персонала, навыков оценки и прогнозирования профессиональных рисков, использования приемов первой помощи и защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Безопасность и охрана труда» является формирование у обучающихся знаний основ политики безопасности и охраны труда; умений разработки оптимальных режимов труда и отдыха, расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха; освоение технологий управления безопасностью труда работников; получение навыков использования приемов первой помощи и защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение теоретических основ и прикладных технологий по организации безопасности и охране труда;
- освоение нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда;
- изучение методов оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- формирование этапов управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике, а также этапов повышения производительности труда за счет улучшения условий труда;
- ознакомления с основами оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья сотрудников.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности и для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8	УК-8.1. Анализирует, идентифицирует и устраняет факторы вредного влияния элементов среды обитания, в т.ч. в рамках осуществляемой деятельности.	основы медицинских знаний и здорового образа жизни, правила поведения в опасных ситуациях ; общие принципы, правила и средства, основные приемы оказания первой помощи пострадавшим; основные методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	предвидеть возникновение опасной или чрезвычайной ситуации и их возможные последствия по характерным признакам; своевременно и правильно оказывать первую помощь пострадавшему; пользоваться подручными средствами для оказания первой помощи	принятия обоснованных решений и действий в конкретной опасной или чрезвычайной ситуации с учетом своих возможностей; базовыми приемами оказания первой помощи при неотложных и угрожающих жизни состояниях; навыками использования индивидуальных средств защиты, аптечкой первой помощи	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-8.2. Формирует общую культуру безопасного и ответственного поведения; выявляет и устраняет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.	нормы действующего законодательства по вопросам безопасности и охраны труда; основные принципы и подходы к разработке в организации политики по безопасности труда; основные технологии и методики расчетов оптимизации режимов труда и отдыха для разных категорий работников	выявлять несоответствие действующих в организации внутренних регламентов по безопасности труда актуальным нормативным документам; формулировать предложения по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом нормативных требований; проводить анализ основных	технологиями мониторинга эффективности процесса управления безопасностью труда персонала; навыками внедрения мероприятий по совершенствованию процесса управления безопасностью и охраной труда; навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха	

				характеристик и трудового процесса и затрат рабочего времени	персонала	
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.2. Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально- экономического положения	основы оценки и прогнозирования профессиональн ых рисков; основные методы анализа травматизма и профессиональн ых заболеваний труда; основы оценки социально- экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	разрабатывать мероприятия, направленные на улучшения охраны труда и здоровья сотрудников; применять на практике методы анализа опасностей и технологии системы управления охраной труда персонала; определять потери, связанные с производственн ым травматизмом, профессиональн ой заболеваемость ю	технологиями управления безопасностью труда сотрудников и применять их на практике; навыками анализа травматизма и профессиональн ых заболеваний на предприятии; навыками определения экономической эффективности трудоохранных мероприятий	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Основы трудовой деятельности человека и политика безопасности и охраны труда	5		5							17	Тест /10 Эссе / 5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 2. Принципы, методы и средства обеспечения безопасности и охраны труда	5			4						18	Ситуационный практикум / 5 Эссе / 5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 3. Управление безопасностью и охраной труда на предприятии	5		5							17	Тест / 10 Эссе / 5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 4. Порядок действий при чрезвычайных ситуациях и несчастных случаях	4			5						18	Ситуационный практикум / 5 Эссе / 5 Практическое домашнее задание / 5
Всего:	19		10	9						70	100 (70 ТКУ+30 ПА)
Контроль, час										Зачет (30)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основы трудовой деятельности человека и политика безопасности и охраны труда

Современные подходы к политике безопасности и охраны труда на предприятии. Нормативно-правовая база, роль, место и задачи безопасности и охраны труда в управлении предприятием.

Основы взаимодействия человека с окружающей средой. Понятие труда, свойства, виды труда и их характеристика. Производственные факторы, влияющие на безопасность труда.

Классификация, методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Задачи, решаемые посредством измерения труда. Рабочее время. Классификация затрат рабочего времени. Цель изучения затрат рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Режимы труда и отдыха и их обоснование.

Права и гарантии работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и охраны труда. Планирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда персонала.

Обязанности и ответственность работников в сфере трудовых отношений. Основные права, обязанности и ответственность работодателя в сфере безопасности и охраны труда.

Тема 2. Принципы, методы и средства обеспечения безопасности и охраны труда

Классификация вредных и опасных производственных факторов, их воздействие на организм человека и защита человека от них. Последствия неблагоприятных условий труда.

Методы выявления неблагоприятных факторов. Основные факторы рабочей среды и трудового процесса. Специальная оценка условий труда на рабочих местах.

Причины появления и способы предупреждения профессиональных болезней. Причины возникновения производственных травм и их профилактика. Методы анализа производственного травматизма и заболеваемости.

Ориентирующие, технические, организационные и управленческие принципы обеспечения безопасности труда. Принципы, методы и средства обеспечения безопасности и охраны труда.

Аттестация рабочих мест в организации по условиям труда. Критерии и классификация условий труда. Итоговые документы по аттестации рабочих мест.

Тема 3. Управление безопасностью и охраной труда на предприятии

Общие положения системы управления безопасностью и охраной труда. Порядок функционирования системы. Устанавливающая

документация. Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами. Уровни управления охраной труда.

Служба охраны труда на предприятии. Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда. Требования охраны труда при организации работ. Правила и инструкции по охране труда. Организация работ с повышенной опасностью. Электробезопасность.

Тема 4. Порядок действий при чрезвычайных ситуациях и несчастных случаях

Определение понятия «опасные ситуации» и «чрезвычайные ситуации». Классификация, характеристика и закономерности проявления опасных и чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, стихийные явления. Действие поражающих факторов ЧС природного происхождения на производственные объекты. Организация защитных мероприятий при чрезвычайных ситуациях.

Несчастные случаи на производстве. Порядок проведения расследования несчастных случаев на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае: порядок извещения, сроки расследования, порядок регистрации и учета. Несчастные случаи, не связанные с производством. Социальное страхование от несчастных случаев.

Оказание первой помощи пострадавшим при несчастном случае. Основные требования к персоналу по оказанию первой помощи пострадавшим. Аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки,

раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;
- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе

анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по выполнению домашних заданий

Домашние задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение домашнего задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы

Домашние задания по всем темам курса готовятся письменно и представляются на проверку через электронную информационно-образовательную среду Университета.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно

дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

**Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках
изучения дисциплины**

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Основы трудовой деятельности человека и политика безопасности и охраны труда</i>	Современные подходы к политике безопасности и охраны труда на предприятии. Нормативно-правовая база, роль, место и задачи безопасности и охраны труда в управлении предприятием. Понятие труда, свойства, виды труда и их характеристика. Производственные факторы, влияющие на безопасность труда. Классификация, методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Задачи, решаемые посредством измерения труда. Рабочее время. Классификация затрат рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Режимы труда и отдыха и их обоснование. Права и гарантии работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и охраны труда. Планирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда персонала. Обязанности и ответственность работников в сфере трудовых отношений. Основные права, обязанности и ответственность работодателя в сфере	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Тест Эссе Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
	безопасности и охраны труда.			
<i>Тема 2. Принципы, методы и средства обеспечения безопасности и охраны труда</i>	Классификация вредных и опасных производственных факторов, их воздействие на организм человека и защита человека от них. Последствия неблагоприятных условий труда. Методы выявления неблагоприятных факторов. Основные факторы рабочей среды и трудового процесса. Специальная оценка условий труда на рабочих местах. Причины появления и способы предупреждения профессиональных болезней. Причины возникновения производственных травм и их профилактика. Методы анализа производственного травматизма и заболеваемости. Ориентирующие, технические, организационные и управленческие принципы обеспечения безопасности труда. Принципы, методы и средства обеспечения безопасности и охраны труда. Аттестация рабочих мест в организации по условиям труда. Критерии и классификация условий труда. Итоговые документы по аттестации рабочих мест.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к практикуму, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Ситуационный практикум Эссе Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 3. Управление безопасностью и охраной труда на предприятии</i>	Общие положения системы управления безопасностью и охраной труда. Порядок функционирования системы. Устанавливающая документация. Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами. Уровни управления охраной труда. Служба охраны труда на предприятии. Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда. Требования охраны труда при организации работ. Правила и инструкции по охране труда. Организация работ с повышенной опасностью. Электробезопасность.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Тест Эссе Практическое домашнее задание
<i>Тема 4. Порядок действий при чрезвычайных ситуациях и несчастных случаях</i>	Определение понятия «опасные ситуации» и «чрезвычайные ситуации». Классификация, характеристика и закономерности проявления опасных и чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, стихийные явления. Действие поражающих факторов ЧС природного происхождения на производственные объекты. Организация защитных мероприятий при чрезвычайных	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к практикуму, написание эссе, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Ситуационный практикум Эссе Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	ситуациях. Несчастные случаи на производстве. Порядок проведения расследования несчастных случаев на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае: порядок извещения, сроки расследования, порядок регистрации и учета. Несчастные случаи, не связанные с производством. Социальное страхование от несчастных случаев. Оказание первой помощи пострадавшим при несчастном случае. Основные требования к персоналу по оказанию первой помощи пострадавшим. Аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Накарякова В.И.. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 275 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/50626.html>

Дополнительная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
2.	Тематический портал – охрана труда в России	http://www.ohranatruda.ru
4.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
5.	Сайт журнала «Безопасность и охрана труда»	http://www.biota.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе

(отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины.

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тест	10-9 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 8-6 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества;

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		5-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Ситуационные практикумы	5 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 4-1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация
3.	Эссе	10-8– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 7-5– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 4-3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
4.	Практическое домашнее задание	5 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 2-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовые тестовые задания

1. В балансе рабочего времени подготовительно-заключительные процедуры, время на обслуживание рабочего места, отдых и личные

надобности по нормативам должно составлять:

- а) непроизводительное время должно отсутствовать на работе
- б) до 5% оперативного времени
- в) до 10% оперативного времени
- г) не менее 30% рабочей смены

2. К санитарно-гигиеническим факторам внешней среды на предприятии относятся ...

- а) температура и влажность;
- б) физическая тяжесть труда;
- в) шум и вибрация;
- г) загазованность;
- д) освещенность.

3. Основной задачей межведомственной комиссии по охране труда является:

- а) координация совместных действий и осуществление единой государственной политики в области охраны труда;
- б) разработка совместных действий и осуществление единой государственной политики в области охраны труда;
- в) согласование совместных действий и осуществление единой государственной политики в области охраны труда.

4. К элементам организации труда на производстве относятся ...

- а) разделение труда;
- б) кооперация труда;
- в) организация рабочих мест;
- г) техническое оснащение производства;
- д) безопасность и здоровые условия труда;
- е) подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- ж) внедрение современного технологического оснащения производства.

5. Прокуратура РФ участвует в проведении расследований:

- а) причин аварий, катастроф;
- б) несчастных случаев;
- в) деятельности администрации по безопасности и охране труда.

6. Ответственность за прохождение отдельными категориями граждан при поступлении на работу предварительных медицинских осмотров несет:

- а) поступающий на работу гражданин;
- б) медицинское учреждение;
- г) работодатель.

7. Для оценки технического уровня рабочего места используется показатель ...

- а) соответствие технологических процессов, оборудования, оснастки, инвентаря и средств контроля требованиям обеспечения высшего качества продукции;
- б) соответствие фактической и проектной производительности оборудования;
- в) уровень производительности оборудования;
- г) потери рабочего времени в связи с неполадками на производстве;
- д) технологическое оснащение рабочего места;
- е) оправданность степени механизации труда;
- ж) вовлеченность работника.

8. К методам изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени относятся ...

- а) оценка трудовых затрат;
- б) сплошные непрерывные замеры;
- в) периодические наблюдения;
- г) цикловые замеры;
- д) моментальные наблюдения;
- е) выборочные замеры.

9. Формами обслуживания рабочего места являются...

- а) дежурная;
- б) планово-предупредительная;
- в) стандартная;
- г) механизированная;
- д) автоматизированная;
- е) ручная.

10. Регламентированными и нерегламентированными перерывами в работе можно назвать время, затраченное ...

- а) на отдых и личные надобности;
- б) на мероприятия организационно-технического характера;
- в) из-за нарушения трудовой дисциплины;
- г) на случайные работы;
- д) на вспомогательные работы.

11. Приведите примеры, не менее двух, относящихся к соответствующему виду опасных и вредных производственных факторов, заполнив для этого правую графу таблицы:

Опасные и вредные производственные факторы	Примеры опасных и вредных производственных факторов
Физические	

Опасные и вредные производственные факторы	Примеры опасных и вредных производственных факторов
Химические	
Биологические	
Психофизиологические	

12. Вредный производственный фактор приводит:

- а) к травме или другому внезапному ухудшению здоровья;
- б) к заболеванию или снижению работоспособности;
- в) к снижению работоспособности.

13. Условия труда – это...

- а) совокупность факторов производственной среды, оказывающей влияние на здоровье человека в процессе труда;
- б) санитарно-гигиеническая обстановка, определяющая внешнюю среду в рабочей зоне;
- в) совокупность факторов производственной среды, оказывающей влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

14. Рабочее место:

- а) определяется на основе трудовых и других, действующих норм и нормативов;
- б) это часть производственно-технологической структуры предприятия;
- в) это часть производственно-технологической структуры предприятия, которая определяется на основе трудовых и других, действующих норм и нормативов.

15. Опасный производственный фактор – это воздействие на работающего:

- а) приводящее к травме или головной боли;
- б) приводящее к травме или другому ухудшению здоровья;
- в) приводящее к внезапному резкому ухудшению кровяного давления, травме, увечью.

16. Мероприятия по профилактике травматизма включают:

- а) решение проблем охраны труда;
- б) внедрение новых, передовых методов организации безопасной работы на каждом производственном участке;
- в) решение вопросов охраны труда, внедрение новых, передовых методов организации безопасной работы.

17. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляет:

- а) Фонд обязательного медицинского страхования РФ;

- б) Фонд социального страхования РФ;
- в) Фонд обязательного медицинского и социального страхования РФ.

18. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда на предприятии, согласно законодательству, полностью возлагаются на:

- а) межведомственную комиссию по охране труда;
- б) работодателя;
- в) профсоюзную организацию.

19. При учете интенсивности труда все виды работ по общим энергозатратам делятся на категории:

- а) легкой тяжести, средней тяжести и тяжелые;
- б) легкой тяжести, средние, тяжелые;
- в) легкие, средней тяжести и тяжелые.

20. При оказании первой помощи необходимо:

- а) удалить травмирующий фактор;
- б) вынести пострадавшего с места происшествия;
- в) обработать поврежденные участки тела и остановить кровотечение;
- г) выполнить все, что указано выше.

21. Травмами называют:

- а) повреждение тканей организма;
- б) нарушение функций организма при несчастных случаях;
- в) повреждение тканей организма и нарушение функций организма при несчастных случаях.

Типовое задание к ситуационному практикуму

Тема ситуационного практикума: «Разработка фотографии рабочего времени».

Цель практикума: разработать индивидуальную фотографию рабочего времени методом непосредственных замеров.

Порядок выполнения задания практикума:

Разработайте индивидуальную фотографию рабочего времени методом непосредственных замеров, путем анализа своей профессиональной деятельности или деятельности известного Вам специалиста. В наблюдательном листе запишите все действия исполнителя и перерывы в том порядке, в каком они фактически происходят. Далее проведите обработку всех данных.

Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего времени (фрагмент).

Элементы операции	Текущее время	Перекрываемое время	Продолжительность	Индекс затрат

и виды работ	час	мин	№/ мин	мин	
А	1	2	3	4	5
Начало наблюдения					

Первая строка в наблюдательном листе всегда остается за «началом наблюдения», отметке его времени в графе «Текущее время» 1 и 2 в часах и минутах соответственно. В данной графе далее записывается время окончания наблюдаемых элементов рабочего времени. В графе «Перекрываемое время» указываются номер элемента операции, который перекрывает данный элемент, и продолжительность перекрываемого времени. Соответствующее этим операциям текущее время указывается в скобках.

При обработке данных наблюдений в наблюдательном листе против записи затрат времени ставится их индекс и путем вычитания предыдущего времени из последующего определяется величина этих затрат (графа «Продолжительность»). На основании этих данных составьте сводку затрат времени рабочим. Далее проведите анализ результатов наблюдений. При этом Вам следует определить нерациональные затраты и потери рабочего времени. Установить их причины. В процессе анализа фактические затраты подготовительно-заключительного времени, времени организационного и технического обслуживания сравнить с нормативными, которые определяются на основе проектирования наиболее эффективной системы обслуживания рабочих мест. Необходимое время на отдых и личные надобности за смену устанавливается на основе отраслевых нормативных для данных условий труда и проектирования рационального режима труда и отдыха.

После этого составьте фактический и проектируемый (нормативный) баланс рабочего времени. На их основе могут быть установлены доли оперативного времени, времени обслуживания, времени потерь по различным причинам и т.д.

Ожидаемые результаты ситуационного практикума: приобретение практических умений и навыков разработки фотографии рабочего времени.

Примерные темы эссе

1. Основы взаимодействия человека с окружающей средой.
2. Совершенствование условий труда на примере конкретного предприятия.
3. Совершенствование режимов труда и отдыха на примере конкретного предприятия.
4. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

5. Права и гарантии работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и охраны труда.

6. Права, обязанности и ответственность работодателя в сфере безопасности и охраны труда.

7. Основные факторы рабочей среды и трудового процесса.

8. Отличительные особенности и общее в производственном, технологическом и трудовом процессах.

9. Сравнительный анализ методов исследования трудовых процессов.

10. Причины появления и способы предупреждения профессиональных болезней.

11. Социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

12. Фотография рабочего времени – разновидности, особенности, порядок расчетов, преимущества и недостатки.

13. Хронометраж – разновидности, особенности, порядок расчетов, преимущества и недостатки.

14. Организация производственной управленческой команды с учетом характера выполняемых работ и профессионального состава работников.

15. Обязанности работодателя при несчастном случае. Расследование профессиональных заболеваний

16. Санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические условия труда

17. Организация защитных мероприятий при чрезвычайных ситуациях.

Типовое практическое домашнее задание

1. Дайте определение указанным понятиям по представленным характеристикам, написав их названия в правой графе таблицы:

Характеристика понятия	Название
Система правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе труда	
Система организационных и технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов	
Медицинская наука, изучающая воздействие окружающей производственной среды, характера трудовой деятельности на организм человека	
Совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда	

2. Определите факторы (элементы) производственной среды в процессе труда, написав их названия в правой графе таблицы:

Характеристика фактора	Название фактора (элемента)
Обстановка, определяющая внешнюю среду в рабочей зоне: микроклимат, механические колебания, температура, освещение	
Рабочая поза, физическая нагрузка, нервно- психологическое напряжение и другие, обусловленные процессом труда	
Оформление производственных помещений, оборудования, рабочего места	
Элементы, составляющие характеристику психологического климата	

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в пятом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание 1 типа

1. Раскрыть понятие «Безопасность и охрана труда».
2. Раскрыть содержание основных принципов охраны труда.
3. Раскрыть понятие «Вредные и опасные производственные факторы».
4. Раскрыть понятие труда как важнейшего социально-экономического процесса в жизнедеятельности человека.
5. Раскрыть понятие «Производственная санитария».
6. Раскрыть понятие «Неблагоприятные условия труда».
7. Раскрыть понятие такого элемента трудовой деятельности как «Факторы рабочей среды и трудового процесса».
8. Раскрыть понятие «Производственный травматизм».
9. Раскрыть содержание основных разделов инструкции по охране труда.
10. Раскрыть понятие такого элемента трудовой деятельности как «Рабочая зона».
11. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Производственные функции».
12. Раскрыть понятие «Трудоохранные мероприятия».
13. Раскрыть содержание основных задач службы охраны труда на предприятии.
14. Раскрыть понятие «Профессиональное заболевание».
15. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Производственный процесс».
16. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Технологический процесс».
17. Раскрыть понятие такого экономического элемента трудовой деятельности как «Трудовой процесс».
18. Раскрыть понятие «Рациональные режимы труда и отдыха для работника».
19. Раскрыть понятие «Дисциплина труда».
20. Раскрыть понятие «Индивидуальные средства защиты».
21. Раскрыть понятие «Рабочее место».
22. Раскрыть понятие «Санитарно-гигиенические условия труда».
23. Раскрыть понятия «Опасные и чрезвычайные ситуации техногенного происхождения».
24. Раскрыть понятие «Поражающие факторы чрезвычайных ситуаций».
25. Раскрыть понятия «Опасные и чрезвычайные ситуации природного происхождения».

Задания 2 типа

1. Кто разрабатывает инструкции по охране на предприятии и чем они отличаются от других?
2. Опишите основные параметры микроклимата на производстве.
3. Дайте характеристику основных факторов, влияющих на

работоспособность человека.

4. На какие виды по характеру воздействия подразделяются вредные вещества?

5. Дайте характеристику и укажите особенности физического и умственного труда.

6. Кто осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда? Дайте краткую характеристику данной структуре.

7. Какие факторы на рабочем месте подлежат специальной оценке условий труда?

8. Раскрыть назначение средств индивидуальной защиты.

9. Какой уровень шума является предельно допустимым?

10. Охарактеризуйте категории работников, обязанных проходить обучение по охране труда.

11. Какие предъявляются требования по безопасности к размещению производственного оборудования и организации рабочих мест?

12. Какие существуют виды инструктажей по охране труда, и в каких случаях они применяются?

13. Зачем проводится аттестация рабочих мест по условиям труда в целях обеспечения безопасности труда?

14. Какова последовательность этапов аттестации рабочих мест по условиям труда? Раскройте суть каждого этапа.

15. Дайте краткую характеристику видам инструктажей по охране труда.

16. Кто осуществляет государственный надзор и контроль над охраной труда в Российской Федерации? Дайте краткую характеристику данной структуре.

17. Какие меры должен принять работодатель в связи с несчастным случаем на производстве?

18. Какие группы (направления работ) входят в комплекс мероприятий, проводимых в организации по обеспечению требований охраны труда?

19. На кого возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий труда?

20. Верно ли утверждение: «вредный производственный фактор – это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме»?

21. Верно ли утверждение: «опасный производственный фактор – это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию»?

22. Дайте характеристику основным направлениям деятельности службы охраны труда на предприятии.

23. Определите порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

24. Кто осуществляет организацию безопасных условий труда на рабочих местах?

25. Баланс рабочего времени. Фактический и нормативный балансы рабочего времени.

Задания 3 типа

1. Охарактеризуйте воздействие отдельных элементов санитарно-гигиенических, психофизиологических и эстетических условий труда на организм человека, заполнив графы приведенной ниже таблицы.

Элементы условий труда:	Воздействие на организм человека:
Санитарно-гигиенических:	
Психофизиологических:	
Эстетических:	

2. Охарактеризуйте разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению, заполнив соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Требования к установлению:	
Режимов труда:	Режимов отдыха:

3. Определите порядок действий оказания первой помощи при общем перегревании легкой и средней степени тяжести, заполнив графы приведенной ниже таблицы.

№	Мероприятия по оказанию первой помощи
1	
2	
3	
4	

4. Определите порядок действий оказания первой помощи при тепловом или солнечном ударе, заполнив графы приведенной ниже таблицы.

№	Мероприятия по оказанию первой помощи
1	
2	
3	
4	

5. Определите порядок действий оказания первой помощи при появлении предвестников обморока, заполнив графы приведенной ниже таблицы.

№	Мероприятия по оказанию первой помощи
1	
2	
3	
4	

6. Определите средства защиты работающих в зависимости от вредных производственных факторов, заполнив соответствующие графы приведенной ниже таблицы.

Вредные производственные факторы	Средства защиты

7. Дайте определение указанным понятиям трудовой деятельности по представленным характеристикам, написав их названия в правой графе таблицы:

Характеристика понятия	Название
Пространственная зона, оснащенная необходимыми средствами, в которой совершается трудовая деятельность работника или группы работников	
Система организационных и технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих вредных производственных факторов	
Совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда	
Заболевание, вызванное воздействием вредных условий труда	

8. Раскройте содержание причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, заполнив правую графу таблицы:

Наименование причин	Содержание
Технические	
Организационные	
Санитарно-гигиенические	
Психофизиологические	

9. Раскройте содержание причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, заполнив правую графу таблицы:

Наименование причин	Содержание
Экономические	
Опасные условия	
Опасные действия	
Субъективные	

10. Дайте характеристику видов инструктажа по охране труда, с указанием причин и сроков проведения, заполните правую графу таблицы:

Виды инструктажа	Характеристика: причины проведения и срок
Вводный	
Первичный на рабочем месте	
Повторный	
Внеплановый	
Целевой	

22. Укажите условия отнесения и обязательные действия при расследовании, несчастных случаев на производстве, повлекших за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности, заполнив соответствующие графы таблицы:

Несчастный случай на производстве	
Условие отнесения происшествия к несчастному случаю	Обязательные действия при расследовании несчастного случая

23. Определите систему планировки помещения. В редакции газеты города N рабочие места сотрудников спланированы следующим образом: все журналисты размещаются в одном большом зале, но у каждого журналиста есть свое рабочее место, которое отгорожено от других рабочих мест непрозрачными перегородками.

24. Определите систему планировки помещения. В колл-центре все операторы (более 100 человек) находятся в одном большом помещении, при этом каждое рабочее место оснащено компьютерным столом, удобным стулом, компьютером и наушниками.

25. Рабочий наклоняет корпус тела, протягивает руку к детали. Что это за элемент трудовой операции?

26. При укладке мармелада в лотки рабочий за смену «берет

мармелад» 4550 раз. Что это за элемент трудовой операции?

27. Согласно установленным нормам температура воздуха в производственном помещении должна составлять 17-21 градус. Замеры показали, что в ночные смены температура составляет 16 градусов, а в дневные – 23 градуса. Определите частные коэффициенты условий температурного режима (отдельно для ночной и дневной смены).

28. В отделе по связям с клиентами работают секретарями два работника – Ключева А.И. и Кислицина О.А. Один день в неделю их деятельность заключается в том, чтобы оформлять тексты стандартных ответов. Эта работа состоит из двух операций – подготовка текста и оформление письма.

В данном виде работы Ключева А.И. уступает своей коллеге по всем затрачиваемому: Кислицина О.А. затрачивает на составление текста 6 мин., а на его оформление – 1 мин. Ключева А.И. затрачивает на текст – 10 мин., а на его оформление – 3 мин.

Тем не менее, отношения между сотрудницами хорошие, а реакция руководителя офиса на низкую производительность Ключевой А.И. терпимая, т.к. она имеет значительные преимущества в других видах работы – зная английский язык, может перевести текст и ответить на вопросы иностранца.

Дайте ответ на следующие вопросы:

- выгодно ли сотрудницам объединиться, разделив между собой трудовые операции?
- если да, то как они могут это сделать и какую выгоду по времени в расчёте на 1 час они получат?

29. Представьте характеристику основных производственных факторов, влияющих на безопасность труда, заполнив правую графу таблицы:

Производственные факторы	Характеристика
Технические	
Эргономические	
Санитарно-гигиенические	
Организационные	
Эстетические	

30. Укажите требуемые мероприятия по безопасности труда при выполнении погрузочно-разгрузочных работ и транспортных работ при перевозке людей, заполнив соответствующие графы таблицы:

Безопасность труда при выполнении:	
Погрузочно-разгрузочных работ	Транспортных работ при перевозке людей

Безопасность труда при выполнении:	

31. Представьте характеристику основных видов работ исходя из общих энергозатрат организма при учете интенсивности труда, заполнив правую графу таблицы:

Виды работ по энергозатратам	Характеристика
Легкие	
Средней тяжести	
Тяжелые	

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Прикладная социология в управлении персоналом»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Прикладная социология в управлении персоналом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Прикладная социология в управлении персоналом» является формирование у обучающихся знаний, навыков и умений использовать целостную систему прикладного социологического знания, обучение комплексу методик практической аналитической и социоинженерной деятельности в различных сферах общества.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение типов организационных структур, их основных параметров и принципов проектирования;
- изучение основных видов и процедур внутриорганизационного контроля;
- освоение основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- изучение основных теорий и подходов к осуществлению организационных изменений;
- ознакомление с методами реализации основных управленческих функций;
- изучение современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1	ПК-1.1. Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; состав и содержание функций социологического исследования; основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии	применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; организовать и провести беседу с кандидатом на вакантную должность; рассчитать потребность в кадрах предприятия и затраты на персонал;	расчета основных показателей социологического исследования в виде определения выборки, нахождения коэффициентов корреляции и конкордации; использования методов социологического исследования в процессе принятия управленческих решений при разработке и организации производства новой продукции	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2	ПК-2.3 Получает, обобщает, интерпретирует и документирует результаты исследований финансового рынка и финансового состояния организации; систематизирует и защищает финансовую и юридическую информацию; оценивает эффективность инвестиций	методы, алгоритмы и инструменты социологического исследования; варианты организации управления социологическим исследованием на предприятии; методы социологического исследования в процессе принятия управленческих решений при разработке и организации производства новой продукции.	организовать обучение, повышение квалификации работников; разработать должностную инструкцию и аттестационный лист для деловой оценки персонала; организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельность	расчета основных показателей социологического исследования в виде определения выборки; нахождения коэффициентов корреляции и конкордации; использования методов социологического исследования в процессе принятия управленческих решений при разработке и организации производства новой продукции.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

				на использовании принципов социологическо го исследования		

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по планированию работы	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Введение. Парадигма, предмет и структура социологического знания	3	3								4	Тест /5
Тема 2. Научный метод в социологии. Типология социологических исследований										4	Реферат/5
Тема 3. Методы социологического исследования	3	3								4	Тест /5
Тема 4. Этапы социологического исследования										4	Реферат/5
Тема 5. Структура и функции программы исследования. Рабочий план исследования	3	3								4	Тест /5
Тема 6. Системный анализ объекта исследования										4	Реферат/5
Тема 7. Теоретическая и эмпирическая интерпретация понятий	3	3								4	Тест /5
Тема 8. Гипотеза в социологическом исследовании. Требования к построению и проверке гипотез										4	Реферат/5
Тема 9. Стратегический план социологического исследования	3	3								4	Тест /5
Тема 10. Выборочный метод в социологии										4	Реферат/5
Тема 11. Методы построения вероятностных выборок	3	3								4	Тест /5
Тема 12. Понятие репрезентативности. Случайные и систематические ошибки выборки										4	Реферат/5

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по пониманию эволюции	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 13. Опрос как основной метод сбора социологической информации. Типология видов опроса	4	4								4	Тест /5
Тема 14. Специфика качественных методов, применяемых в социологических исследованиях. Типология качественных методов	4	4								4	Реферат/5
Всего:	26	26								56	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение. Парадигма, предмет и структура социологического знания

Парадигмальный статус социологической науки. Место прикладной социологии в структуре социальных наук. Взаимодействие теоретического и практического уровней социального исследования. Задачи прикладной социологии в формировании социологической теории и преобразовании социальной действительности. Современные направления в исследовании социальных явлений и процессов.

Тема 2. Научный метод в социологии. Типология социологических исследований

Специфика научного метода, применяемого в социологических исследованиях. Основные исследовательские стратегии: поисковая, аналитическая, стратегическая. Применение результатов социологических исследований в практике социального управления.

Тема 3. Методы социологического исследования, Методика, техника, процедуры

Классификация основных методов сбора и обработки социологической информации. Понятие методики, техники, процедуры в прикладной социологии. Специфика социологических методик. Статистические и социально-психологические методы сбора социальной информации.

Тема 4. Этапы социологического исследования

Методологическая и процедурная части социологического исследования. Основные этапы социологического исследования - предварительный, основной, заключительный. Понятие исследовательской задачи. Центральный и программный вопросы исследования.

Тема 5. Структура и функции программы исследования. Рабочий план исследования

Структурно-функциональная композиция программы исследования. Классификация видов программ социологического исследования в зависимости от основной задачи - теоретическая, теоретико-прикладная и прикладная программы. Структура рабочего плана исследования. Сетевой график проведения исследовательских работ.

Тема 6. Системный анализ объекта исследования

Взаимосвязь темы и предмета исследования. Принципы системного подхода к анализу социальной проблемы. Объект исследования как социальная система. Определение носителя социальной проблемы.

Выделение центральных понятий, описывающих предмет исследования.
Квантификация основных понятий.

Тема 7. Теоретическая и эмпирическая интерпретация понятий

Основные этапы интерпретации понятий. Требования к формулировке понятий, подлежащих интерпретации. Понятие операционального понятия. Основные этапы операционализации понятий. Определение понятий «индикатор» и «показатель». Построение системы показателей.

Тема 8. Гипотезы в социологическом исследовании. Требования к построению и проверке гипотез

Определение научной гипотезы. Понятие проблемного поля исследования. Функции гипотез в социологическом исследовании. Классификация гипотез. Требования к выдвижению и проверке гипотез. Процедура проверки гипотез.

Тема 9. Стратегический план социологического исследования

Понятие стратегии и тактики проведения социологического исследования. Классификация планов социологического исследования - разведывательный, поисковый, описательный, аналитический и экспериментальный. Принципы и основные этапы разработки стратегического плана социологического исследования.

Тема 10. Выборочный метод в социологии

Методологические принципы выборочного метода. Понятие объекта исследования, генеральной и выборочной совокупности. Закон больших чисел как основа формирования выборочной совокупности. Основные принципы построения микромоделей генеральной совокупности.

Тема 11. Методы построения вероятностных выборок

Определение вероятностной (случайной) выборки. Основные типы вероятностных выборок. Процедура повторного и бесповторного отбора. Определение репрезентативности вероятностных выборок. Области применения исследований на основе вероятностных выборок.

Тема 12. Понятие репрезентативности. Случайные и систематические ошибки выборки

Критерии расчета объема выборки. Понятие репрезентативности выборки. Статистические методы обоснования объема выборки. Смещение выборки. Случайные и систематические ошибки выборки. Методы «ремонта» выборки.

Тема 13. Опрос как основной метод сбора социологической

информации. Типология видов опроса

Становление и развитие метода опроса. Место опроса в структуре методов сбора социологической информации. Классификация видов опроса. Познавательные возможности и ограничения метода опроса. Социологический опрос как вид социальной коммуникации. Формирование мнения респондента в процессе опроса. СМИ как канал получения социологической информации.

Тема 14. Специфика качественных методов, применяемых в социологических исследованиях. Типология качественных методов

История развития качественных методов в социологии. Методологическая база качественных методов. Феноменологическая и этнометодологическая школы. Фокусированное интервью Р. Мертона. Классификация качественных методов. Познавательные возможности и ограничения. Области применения.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они

кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одноклассников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их

использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать

теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Введение. Парадигма, предмет и структура социологического знания</i>	Современные направления в исследовании социальных явлений и процессов	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию,	Литература по теме	Тест
<i>Тема 2. Научный метод в социологии. Типология социологических исследований</i>	Применение результатов социологических исследований в практике социального управления	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка реферата	Литература по теме	Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 3. Методы социологического исследования</i>	Статистические и социально- психологические методы сбора социальной информации	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию	Литература по теме	Тест
<i>Тема 4. Этапы социологического исследования</i>	Центральный и программный вопросы исследования	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка реферата	Литература по теме	Реферат
<i>Тема 5. Структура и функции программы исследования. Рабочий план исследования</i>	Сетевой график проведения исследовательских работ	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию,	Литература по теме	Тест
<i>Тема 6. Системный анализ объекта исследования</i>	Выделение центральных понятий, описывающих предмет исследования. Квантификация основных понятий	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к	Литература по теме	Реферат
<i>Тема 7. Теоретическая и эмпирическая интерпретация понятий</i>	Построение системы показателей	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию,	Литература по теме	Тест
<i>Тема 8. Гипотеза в социологическом исследовании. Требования к построению и проверке гипотез</i>	Процедура проверки гипотез	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к	Литература по теме	Реферат
<i>Тема 9. Стратегический план социологического исследования</i>	Принципы и основные этапы разработки стратегического плана социологического исследования	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети	Литература по теме	Тест

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
		Интернет Подготовка к тестированию,		
<i>Тема 10. Выборочный метод в социологии</i>	Основные принципы построения микромоделей генеральной совокупности	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к	Литература по теме	Реферат
<i>Тема 11. Методы построения вероятностных выборок</i>	Области применения исследований на основе вероятностных выборок	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию,	Литература по теме	Тест
<i>Тема 12. Понятие репрезентативности. Случайные и систематические ошибки выборки</i>	Случайные и систематические ошибки выборки. Методы «ремонта» выборки	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к	Литература по теме	Реферат
<i>Тема 13. Опрос как основной метод сбора социологической информации. Типология видов опроса</i>	СМИ как канал получения социологической информации	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к тестированию,	Литература по теме	Тест
<i>Тема 14. Специфика качественных методов, применяемых в социологических исследованиях. Типология качественных методов</i>	Классификация качественных методов. Познавательные возможности и ограничения. Области применения	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к	Литература по теме	Реферат

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы Основная литература:

1. Лобанова, Н. И. Введение в социологию : учебное пособие / Н. И. Лобанова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 86 с. — ISBN 978-5-394-04696-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/120693.html>

Дополнительная литература:

1. Гречушкина Н.В. Социальные аспекты права : учебное пособие / Гречушкина Н.В.. — Липецк : Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семёнова-Тян-Шанского, 2018.— 50 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101057.html>
2. Калиев, И. А. Правовые и социально-политические аспекты реализации прав человека в обществе : учебное пособие / И. А. Калиев, М. Б. Айтмагамбетова, Б. В. Поломарчук. — Алматы : Дарын, 2023. — 333 с. — ISBN 978-601-7377-77-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137393.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:	http://ecsocman.edu.ru/
2.	Электронная библиотека «Социология, психология, управление»	http:// soc. lib.ru
3.	Электронная версия журнала РАН «Социологические исследования»	http://.socis.isran.ru
4.	Ресурсы Всероссийского центра исследования общественного мнения	http:// www.wciom.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И

ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины.

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тест	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Реферат	5 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 4– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объем реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовое тестовые задания

1. К требованиям программы прикладного социологического исследования не относится...

1. Четкость
2. Уместность
3. Гибкость
4. Необходимость
5. Логичность

2. К двум основным этапам составления программы социологического исследования относятся...

1. опрос респондентов

2. изучение специализированной литературы
3. формулировка проблемы исследования
4. интерпретация результатов
3. Какие из разделов не являются разделами программы прикладного социологического исследования?
 1. Теоретический
 2. Процедурный
 3. Методологический
 4. практический
4. Метод количественного анализа содержания письменных документов, теле-, радиопередач и других видов документов и информации путем подсчета некоторых повторяющихся в них элементов (имен, лозунгов, тем и т.п.) называется...
 1. Наблюдение
 2. контент-анализ
 3. эксперимент
 4. прямое наблюдение
5. По характеру объекта и предмета различают эксперименты:
 1. параллельные и последовательные
 2. полевые и лабораторные
 3. реальные и мысленные
 4. научные и прикладные
6. К какой категории методов относится контент-анализ:
 1. Количественные
 2. Качественные
 3. Синтетические
 4. естественные
7. Группа, на которую воздействуют экспериментальным фактором, называется...
 1. Экспериментальной
 2. Контрольной
 3. Зависимой
 4. независимой
8. Социометрическая процедура, при которой отвечающий выбирает в соответствии с заданным критерием столько лиц, сколько он считает нужным (отсутствуют всякие ограничения на выбор), называется...
 1. Непараметрической
 2. Параметрической
 3. Свободной
 4. независимой
9. По характеру экспериментальной ситуации различают эксперименты:
 1. параллельные и последовательные
 2. полевые и лабораторные

3. реальные и мысленные

4. научные и прикладные

10. Метод сбора социологической информации, совокупность методологических приемов и процедур, применяемых для извлечения из документальных источников социологической информации, необходимой при изучении социальных процессов и явлений для решения определенных исследовательских задач, называется...

1. Наблюдение

2. Опрос

3. анализ документов

4. эксперимент

11. Совокупность методов, направленных на получение данных о структуре малых социальных групп, о межличностных отношениях в этих группах, называется...

1. Социометрия

2. Наблюдение

3. Эксперимент

4. опрос

12. При каком виде наблюдения члены наблюдаемой группы знают о существовании исследователя?

1. Включенное

2. Прямое

3. Открытое

4. Структурированное

13. Что дает исследователю широкие возможности для наблюдения?

1. если о нем знают члены наблюдаемой группы

2. если он принят группой

3. если он не участвует в групповой деятельности

14. Метод сбора первичной социологической информации путем непосредственной регистрации исследователем событий, явлений и процессов, происходящих в определенных условиях, называется...

1. Опрос

2. Наблюдение

3. Интервью

4. эксперимент

15. Группа, которая в экспериментальной ситуации не испытывает воздействия экспериментальных факторов, называется...

1. Экспериментальной

2. Контрольной

3. Зависимой

4. независимой

16. По степени активности исследователя среди полевых экспериментов выделяют...

1. контролируемые и естественные

2. параллельные и последовательные
 3. реальные и мысленные
 4. научные и прикладные
17. Условие или система условий, которые вводятся социологом в эксперименте, называется...
1. системный показатель
 2. экспериментальный фактор
 3. контрольный показатель
 4. вводный фактор
18. По характеру логической структуры доказательств различают эксперименты:
1. параллельные и последовательные
 2. полевые и лабораторные
 3. реальные и мысленные
 4. научные и прикладные
19. «Закрытыми» называют такие вопросы социологической анкеты, где...
1. респондент должен сделать выбор из нескольких готовых вариантов ответа
 2. раскрывается содержание гипотезы социологического исследования
 3. респондент сам формулирует ответ дается возможность получения дополнительной информации
20. По специфике исследовательской задачи различают эксперименты:
1. параллельные и последовательные
 2. полевые и лабораторные
 3. реальные и мысленные
 4. научные и прикладные
21. Документом в социологии не является...
1. кино и фотодокументы
 2. лист бумаги
 3. письменные документы
 4. статистические документы
22. Видами наблюдения как метода социологического исследования не являются...
1. включенное и невключенное
 2. целенаправленное и независимое
 3. прямое и косвенное
 4. открытое и закрытое
23. Что считается первичным документом в технике наблюдения?
1. учетная запись
 2. дневник наблюдений
 3. книга наблюдений
24. Наблюдатель участвует в групповой деятельности. Какой это

вид наблюдения?

1. Включенное
2. Прямое
3. Открытое
4. структурированное

25. Воздействие процесса сбора данных на наблюдаемое явление называется...

1. Валидность
2. Реактивность
3. Активность
4. симметричность

26. В назначение социометрической процедуры не входит:

1. измерение степени сплоченности в группе
2. получения экспертных оценок по какому-либо вопросу
3. обнаружение внутригрупповых подсистем – сплоченных образований
4. выявление лидера группы и отвергнутого

27. Служебный вопрос, используемый для сортировки респондентов с расчетом на то, что последующий вопрос будет задаваться только определенным респондентам, для которых он предназначается, называется...

1. дихотомический вопрос
2. вопрос-крючок
3. вопрос-фильтр
4. контрольный вопрос

28. Какой тип выборки не является разновидностью случайной выборки:

1. гнездовая выборка
2. собственно-случайная выборка
3. механическая выборка
4. метод квот

29. Статистические погрешности выборки, которые поддаются исчислению, и ошибки при сборе информации, называются...

1. систематические (или ошибки смещения)
2. случайные
3. относительные
4. абсолютные

30. Совокупность всех возможных социальных объектов, которые подлежат изучению в пределах программы исследования, называется...

1. выборочная совокупность
2. генеральная совокупность
3. достаточная совокупность
4. отобранная совокупность

31. Способ отбора, при котором каждый элемент генеральной совокупности имеет некоторую отличную от нуля вероятность быть

отобранным, называется...

1. стихийная выборка
2. случайная выборка
3. целенаправленная выборка
4. двуступенчатая выборка

32. Неадекватное воспроизведение выборки генеральной совокупности, вызывают ошибки...

1. систематические (или ошибки смещения)
2. случайные
3. относительные
4. абсолютные

33. Элемент или набор элементов, предназначенные для отбора на определенной ступени выборки, называются...

1. единицы анализа
2. единицы отбора
3. единицы исследования
4. единицы выборки

34. Часть объектов генеральной совокупности, отобранная с помощью специальных приемов для получения информации обо все совокупности, называется...

1. выборочная совокупность
2. генеральная совокупность
3. достаточная совокупность
4. отобранная совокупность

35. Какой тип выборки не является разновидностью неслучайной выборки:

1. гнездовая выборка
2. стихийная выборка
3. метод основного массива
4. метод квот

36. Свойство выборочной совокупности воспроизводить параметры и значимые элементы структуры генеральной совокупности, называется...

1. Валидность
2. Надежность
3. Репрезентативность
4. симметричность

37. Элементы выборочной совокупности (респонденты), подлежащие изучению, называются...

1. единицы анализа
2. единицы отбора
3. единицы исследования
4. единицы выборки

38. Шкала, которая служит для установления отношений равенства между явлениями в каждом классе и отношений последовательности в

терминах «больше» или «меньше» между несколькими, но не всеми классами, называется...

1. неупорядоченная номинальная шкала
2. частично упорядоченная номинальная шкала
3. полностью упорядоченная ординарная шкала
4. метрическая шкала

39. Шкала, которая устанавливает отношения равенства между явлениями в каждом классе и отношение последовательности в понятиях «больше» или «меньше» между всеми без исключения классами, называется...

1. неупорядоченная номинальная шкала
2. частично упорядоченная номинальная шкала
3. полностью упорядоченная ординарная шкала
4. метрическая шкала

40. Шкала, которая устанавливает отношения равенства между явлениями, включенными в один класс, называется...

1. неупорядоченная номинальная шкала
2. частично упорядоченная номинальная шкала
3. полностью упорядоченная ординарная шкала
4. метрическая шкала

41. Шкала, которая устанавливает отношение между пунктами не просто в понятиях «больше» или «меньше», но позволяют фиксировать и величину интервалов, называется...

1. неупорядоченная номинальная шкала
2. частично упорядоченная номинальная шкала
3. полностью упорядоченная ординарная шкала
4. метрическая шкала

42. Какое из свойств не является требованием к шкалам измерений?

1. Валидность
2. Надежность
3. Реактивность
4. симметричность

43. Наиболее простой способ представления результатов исследования, показывающий распространенность объектов с различными значениями переменной таблицы называют...

1. линейное распределение данных
2. анализ двумерных распределений
3. факторный анализ
4. кластерный анализ

44. Один из основных способов анализа, используемых для того, чтобы увидеть, какую связь переменные имеют друг с другом, называется

1. линейное распределение данных
2. анализ двумерных распределений
3. факторный анализ

4. кластерный анализ
45. Результаты проведенного лично исследователем опроса или наблюдения называются...
 1. первичные данные
 2. вторичные данные
 3. реальные
 4. теоретические
46. Результаты исследования, проведенного кем-то другим, опубликованные в печати, называются...
 1. первичные данные
 2. вторичные данные
 3. реальные
 4. теоретические

Примерные темы рефератов

1. Понятие прикладного социологического исследования.
2. Формулировка вопросов и качество анкеты.
3. Типология религиозных организаций.
4. Виды прикладных социологических исследований.
5. Вопросы, которые не надо задавать.
6. Предмет экономической социологии.
7. Социальная инженерия и клиническая социология.
8. Правила кодирования.
9. Предмет социологии молодёжи.
10. Место и роль прикладной социологии в структуре социологического знания.
11. Социология политической культуры.
12. Регуляторы активности экономического поведения.
13. Техника и процедура прикладного социологического исследования.
14. Анализ и классификация документов.
15. Тип и роль лидера.
16. Функции прикладной социологии.
17. Понятие «социологическое наблюдение».
18. Предмет социологии религии.
19. Пилотажное исследование.
20. Опрос как метод сбора первичной социологической информации.
21. Социальные технологии управления в экстремальных ситуациях.
22. Описательное и аналитическое исследование.
23. Понятие «социальные технологии».
24. Своеобразие молодёжи как социальной общности.
25. Точечные исследования.
26. Традиционный анализ документов и контент-анализ

документов.

27. Ядро социально-экономических процессов.
28. Разновидности трендовых исследований.
29. Система единиц контент-анализа и её компоненты.
30. Функции религии.
31. Панельные и лонгитюдные исследования.
32. Методы статистического анализа.
33. Личностные и профессиональные качества руководителя.
34. Социологический мониторинг.
35. Независимая и зависимая переменная в эксперименте.
36. Понятие «экстремальная ситуация».
37. Сравнительные маркетинговые исследования.
38. Стратифицированный случайный отбор и кластерный отбор.
39. Задачи экономической социологии.
40. Структура социологического исследования.
41. Условия и признак технологизации социальных процессов.
42. Причины изменения религиозности в современном обществе.
43. Стандартизированное наблюдение.
44. Риск, восприятие риска, допустимый риск.
45. Отношение религии к государству и к обществу.
46. Достоинства и недостатки метода наблюдения в социологии.
47. Этапы технологизации социальных объектов.
48. Функции религии.
49. Систематические и случайные ошибки выбора.
50. Процедура и операции формирования социальных технологий.
51. Основные стратегии экономического поведения молодёжи.
52. Структура и этапы социального эксперимента.
53. Управленческая деятельность в экстремальной ситуации.
54. Культурная ориентация современной молодёжи.
55. Типы социальных экспериментов.
56. Принципы социальных технологий управлений людьми.
57. Основные структурные компоненты религии.
58. Понятие «социологический опрос». Типы опросов.
59. Социальные технологии управления трудовыми ресурсами.
60. Социальная природа религии.
61. Интервьюирование. Виды интервью.
62. Причины единства руководства и распорядительства в организации.
63. Регуляторы активности экономического поведения.
64. Статистическая обработка и анализ социологической информации.
65. Формальная и неформальная структура коллектива.
66. Своеобразие молодёжи как социальной общности.
67. Групповое и индивидуальное анкетирование.
68. Описательные статистики: меры центральной тенденции, меры

разброса данных.

69. Задачи социологии образования.

70. Классификация вопросов анкеты.

71. Таблица сопряженности, матрица корреляций, факторный анализ.

72. Развитие и реформа образования.

73. Монографические исследования.

74. Включенные наблюдения.

75. Гендерная социология.

76. Понятие и предмет политической социологии.

77. Виды и типы анкетных вопросов.

78. Статистическая обработка и анализ социологической информации.

79. Социология политических систем. Политический режим.

80. Композиция анкеты.

81. Выборочный метод в социологическом исследовании

82. Назовите ошибки анкетёров, поля и респондентов.

83. Социология политических движений и партий.

84. Репрезентативность и эффективность выбора.

85. Общие правила формулировки вопросов анкеты.

86. Технология лидерства.

87. Социология электорального поведения.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в седьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-15 баллов Задание 3: 0-15 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание 1 типа

1. Место прикладной социологии в научном познании, общественной практике и управлении.
2. Виды социологических исследований. Теоретические и прикладные исследования.
3. Характеристика основных видов прикладных исследований.
4. Понятие объекта исследования. Системный анализ объекта исследования.
5. Постановка целей и задач исследования.
6. Основные этапы социологического исследования.
7. Структура программы социологического исследования.
8. Проблема, цель и задачи, объект и предмет исследования.
9. Понятие гипотезы и ее роль в социологическом исследовании. Классификация, формулировка и проверка гипотез.
10. Основные требования, предъявляемые к гипотезам.
11. Операционализация понятий. Операциональное понятие и система индикаторов в прикладном исследовании.
12. Принципиальный (стратегический) план исследования.
13. Определение основных понятий и предварительный системный анализ объекта исследования.
14. Теоретическая интерпретация и эмпирическая операционализация основных понятий. Логическая структура инструментария исследования.
15. Процедурная часть программы прикладного социологического исследования и ее основные элементы.
16. Организация прикладного социологического исследования.
17. Рабочий план и сетевой график разработки и реализации программы прикладного социологического исследования.
18. Проблемы обеспечения качества информации в социологическом исследовании.
19. Общая характеристика выборочного метода. Генеральная и

выборочная совокупности. Представительность (репрезентативность) данных. Ошибки выборки.

20. Основные условия репрезентативности данных.

21. Генеральная и выборочная совокупность. Соотнесение понятий объекта исследования, генеральной и выборочной совокупностей.

22. Понятие репрезентативности выборочной совокупности.

23. Вероятностные методы выборки и их применение в социологии.

24. Неслучайные методы отбора в социологических исследованиях.

25. Многоступенчатая выборка и ее применение в прикладных исследованиях.

26. Особенности работы со случайными выборками.

27. Измерение в социологии. Переход от качественного анализа к количественному.

28. Конструирование эталона измерения. Обеспечение надежности измерения в социологическом исследовании. Методические требования к построению и формулировке индикаторов измерительных шкал.

29. Классификация измерительных шкал, используемых в социологическом исследовании.

30. Общая характеристика опроса как метода сбора первичной информации.

31. Классификация вопросов, используемых в прикладных социологических исследованиях.

32. Логика построения, основные этапы разработки и компоновка бланка опросного листа.

33. Методические требования к формулировке вопросов.

34. Методические требования к бланку опросного листа. Методы доработки бланка опроса.

35. Анкетный опрос и его разновидности.

36. Проблемы повышения качества информации, получаемой при анкетном опросе.

37. Классификация интервью. Организация и проведение опроса методом интервью.

38. Проблемы повышения качества информации, получаемой методом интервью.

39. Тесты в социологическом исследовании.

40. Организация и методы опроса экспертов. Применение опроса экспертов в социологическом исследовании.

41. Становление и основные характеристики метода фокус - групп как способа сбора качественной социологической информации.

42. Метод фокус-групп в системе социологических и маркетинговых исследований.

43. Разработка и реализация сценария фокус - группового исследования.

44. Методы анализа и обобщения результатов фокус - группового исследования.

45. Общая характеристика анализа документов как метода сбора первичной информации.
46. Классификация документов. Проблема надежности содержащейся в документах информации.
47. Основные методы анализа документов. Контент - анализ.
48. Общая характеристика наблюдения как метода сбора первичной информации.
49. Разработка программы научного наблюдения.
50. Классификация наблюдения. Особенности, достоинства и недостатки различных видов наблюдения.
51. Основные функции и структура отчета о научном исследовании. Оформление отчета о научном исследовании.
52. Анализ и обобщение результатов прикладного социологического исследования. Внедрение результатов, выводов и рекомендаций исследования в практику.
53. Эксперимент как метод практического внедрения нововведений.
54. Логическая структура эксперимента.
55. Типы экспериментов и их особенности.
56. Многомерные и факторные эксперименты.
57. Проектирование и моделирование как методы социологического анализа и управления.
58. Методы прогнозирования и их применение в социологических исследованиях.

Задания 2 типа

1. Основы проектирования социологического исследования (цели и задачи исследования, программа исследования).
2. Гипотезы в социологическом исследовании: виды гипотез, основные требования к формулировке гипотез.
3. Метод включенного наблюдения: виды, роли наблюдателя, преимущества и ограничения.
4. Эксперимент в социальных науках. Виды эксперимента. Основные принципы экспериментирования в социальных науках.
5. Массовые опросы в социологии. Истоки, определение и типы опросов.
6. Интервью как метод сбора социологической информации (виды интервью; преимущества и недостатки; этапы проведения, виды интервью; эффект интервьюера; способы контроля качества интервью).
7. Общие правила конструирования опросников. Требования к формулировке вопросов.
8. "Сензитивные" вопросы в массовом опросе: конструирование вопросов, техники опроса.
9. Логика проверки гипотез в массовом опросе.
10. Качество измерения (надежность и валидность измерения).
11. Социологические индексы и шкалы: классификации шкал и

моделей шкалирования.

12. Основные социологические шкалы установок: сравнительная характеристика, подходы к конструированию.

13. Выборочный метод: основные понятия выборочного метода. Единицы отбора и стадии (фазы) отбора.

14. Основа выборки: виды, подходы к составлению. Типы вероятностных выборок и процедуры их построения. Примеры планирования выборок. Оценка ошибки выборки.

15. Коэффициенты корреляции (формула, вид измеряемой связи, тип используемых шкал, роль в социологии).

16. Одномерный и двумерный анализ: табулирование и представление данных.

17. Таблица сопряженности как инструмент анализа взаимосвязи.

18. Регрессионный анализ социологических данных.

19. Использование факторного анализа в социологии: возможности и ограничения.

20. Качественные методы в социологии: цели их использования, области применения, разные основания классификации качественных методов, характеристика отдельных методов (глубинное интервью, биографический метод, фокус-группы).

21. Кластерный анализ в социологии: возможности, ограничения, основные алгоритмы).

Задания 3 типа

1. Сравните различные социологические концепции социального конфликта.

2. Проанализируйте основные проблемы, возникающие при формулировке вопросов о поведении в рамках социологического опроса. Какие способы повышения качества измерения Вы могли бы предложить для нейтрализации возможного смещения ответов (за счет ошибок памяти, сензитивности темы, давления социально желательных ответов, приближенных оценок и т.п.). Приведите примеры.

3. Объясните смысл введения Р. Мертоном в социологию различения явных и латентных функций. Приведите примеры из различных социальных институтов.

4. Вам необходимо проанализировать связь между величиной заработной платы и удовлетворенностью работой. Предложите не менее двух методов поиска этой связи. Сравните возможности и ограничения использования каждого метода.

5. Сравните две известные вам социологические теории социальных изменений.

6. Приведите пример применения факторного анализа в социологии. Опишите цели, проанализируйте особенности, основные этапы и ограничения использования этого метода анализа данных применительно к приведённому примеру.

7. Охарактеризуйте и сравните известные вам способы периодизации социологической теории. Какое из оснований периодизации является наиболее эвристичным?

8. Вам предстоит осуществить методическую экспертизу предложенной другими исследователями шкалы измерения отчуждения, состоящей из семи вопросов и построенной по модели шкалы Ликерта (Лайкерта). Нужно оценить качество измерения, которое обеспечивает эта шкала, т.е. разные аспекты надёжности и валидности. Опишите основные способы оценки надёжности и валидности шкалы, которые Вы планируете применить, обоснуйте выбор конкретных процедур, которые Вы используете в методическом эксперименте.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Основы игротехники»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ.....	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ..	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Основы игротехники» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Основы игротехники» ориентировано на получение обучающимися необходимых для социально-ориентированной профессиональной деятельности знаний о сущности и особенности разработки и проведения игровых процедур, с учетом запроса заказчика; механике разработки разного вида игр, знакомство с технологиями прототипирования и тестирования игровых процедур.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины является формирование у обучающихся прикладного взгляда на психологию игры и механик ее разработки; развитие у студентов элементов системного мышления; повышения психологической компетентности в области игромоделирования, а также освоение студентами современной практики игротехник и игрофикаций.

Задачи изучения дисциплины:

- расширить представления о техниках проведения игры;
- отработать навыки деконструкции игр и механик их построения;
- ознакомить с научными и прикладными взглядами на значение и функции игры в человеческой жизни;
- выявить возможности и ограничения использования прикладных игр в профессиональной практической деятельности.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2	ПК-2.2. Проводит мероприятия по адаптации персонала	игровые методы, применяемые в обучении и развитии компетенций персонала и критерии их эффективности для решения поставленных задач.	применять игровые методы в обучении и развитии персонала, соответствующие конкретным задачам	анализа разнообразных игровых методов, применяемых в организации, на предмет их эффективности для достижения конкретных задач	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Игра как технология	6	6								13	Доклад /10 Дискуссия /10
Тема 2. Исторические и современные аспекты развития игры как особой формы человеческой деятельности		7								14	Доклад /10 Дискуссия /10
Тема 3. Игровой подход в профессиональной практике	7			7						14	Ситуационный практикум /20
Тема 4. Игровая механика социальных игр					6					14	Ситуационный практикум /20
Тема 5. Специфика применения игр для наиболее распространенных деловых задач										14	
Всего:	13	13		7	6					69	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час											Зачет (20)
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Игра как технология

Понятие игры, правил, гейм-плея. Различие игр и упражнений. Признаки и достоинства игр. Функции игры, ее воспитательные и образовательные аспекты. Классификация игр по форме, по объекту и по результату.

Игра как технология. Понятие игротехники, ее функции и области применения. Принципы составления технического задания на разработку игры. Организационная схема игры. Цели и прикладной эффект игр для личности, команды, заказчика и самого ведущего.

Тема 2. Исторические и современные аспекты развития игры как особой формы человеческой деятельности

История возникновения игры. Народные формы реализации игровых программ (ярмарки, посиделки, гуляния и др.). Исторические формы игровых программ: кроссворды, чайнворды, криптограммы и головоломки.

Виды игровых программ. Сюжетно-ролевые игры. Игровые конкурсные программы. Интеллектуально-творческие игры. Дидактические игры.

Современные формы игровых программ: интерактивные игры, ролевые, викторины, квесты. Структура игровых программ. Разработка игровой программы.

Тема 3. Игровой подход в профессиональной практике

Ситуации, разрешаемые игрой. Создание для участников значимости игровой процедуры. Присвоение и перенос в дальнейшую деятельность прикладных результатов игры.

Три фокуса создания игры: механика, техника и практика игр. Критерии разработки игры. Устройство игры. Этапы разработки и тестирование игровых элементов. Деконструкция игр. Технология создания прикладного конструктора: игровых элементов, механик, приемов и методов. Конструктор форматов рефлексии.

Тема 4. Игровая механика социальных игр

Виды социальных игр. Треугольник С. Карпмана и выходы из него. Сценарии игр по Э. Берну.

Создание ролевых игр. Разработка сюжетов и сценариев. Алгоритм написания сценария. Виды сюжетов. Структурные элементы сюжета: экспозиция, завязка, конфликт, перипетия, интрига.

Виды сценариев: манжетный, номерной, эмоциональный, событийный, проблемный, рекламный.

Тема 5. Специфика применения игр для наиболее распространенных деловых задач

Игротехника. Геймификация бизнеса. Фокусировка на задачах игры с помощью проблематизации и рефлексии. Выбор метафоры.

Описание игры, скрипт ведущего, подготовка игрового набора. Ведение, управление, подведение итогов игры.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – это монологическое изложение основных теоретических положений учебного материала, который предварительно систематизирован и последовательно представлен аудитории преподавателем. Содержание излагаемого материала изложено в виде тезисов в рабочей программе дисциплины, поэтому в случае пропуска студентом лекции он может познакомиться с основными дидактическими единицами данной темы и изучить их самостоятельно.

В процессе лекций студенту необходимо вести записи (конспектировать материал), чтобы сохранить в долговременной памяти учебный материал, дополняющий самостоятельную работу с учебно-методической литературой. Целесообразно записывать обобщения, выводы, а также отображать в тетради схемы и графики, изображенные на слайдах. Важно фиксировать всю терминологию. Для ускорения записи рекомендуется вводить понятные сокращения.

В процессе или в конце лекции студенты могут задавать вопросы преподавателю, чтобы прояснить или уточнить собственное понимание услышанной или прочитанной информации.

Конспектирование в процессе лекции является необходимым условием адекватного восприятия учебного материала.

Конспект – это основа для освоения содержания прослушанной лекции и теоретический ориентир для дальнейшей самостоятельной работы с материалом. Следует понимать, что для качественного освоения всей полноты содержания учебного курса читаемой дисциплины руководствоваться одними конспектами лекций недостаточно. Качество основных тезисов лекции зависит от развития учебных навыков работы с информацией, наличия опыта структурирования и переструктурирования материала, способностей кратко излагать суть услышанного или прочитанного текста.

В ходе лекции важно обращать внимание на вербальные подсказки преподавателя, которыми он стимулирует запись основных положений,

логических завершений, выводов. В заключении, как правило, преподаватель акцентирует внимание на ключевых моментах прочитанного материала и дает учебную установку на его дальнейшую проработку и закрепление.

В процессе внимательного восприятия лекционного материала могут возникать вопросы, ответы на которые можно услышать в процессе лекции. В конце лекции преподаватель обязательно даст возможность задать вопросы по теме лекции.

Теоретические насыщенные лекции не всегда легко воспринимаются студентами. Некоторые темы требуют предварительной подготовки, поэтому иногда преподаватель просит прочитать перед началом лекции соответствующие разделы учебника или обратить внимание на терминологию, которая будет использоваться в лекции.

В начале лекционного цикла преподаватель познакомит с обязательной и дополнительной литературой, предложит вспомогательную справочную литературу для освоения лексического аппарата, расскажет о формах промежуточного и итогового контроля, озвучит требования. Эти установочные моменты студенту очень важно зафиксировать в тетради и выполнять их в строго обозначенные сроки.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары проводятся в процессе освоения дисциплины в соответствии с рабочим учебным планом.

Студентам рекомендуется:

- предварительно ознакомиться с перечнем тем докладов, списком литературы
- заранее выбрать тему для подготовки к семинарскому занятию;
- заранее обеспечить возможность подготовить презентацию (7-10 слайдов);

Важно:

- быть готовым ответить на вопросы студентов и преподавателя;
- обеспечить активное участие студентов в дискуссии;
- учесть все замечания, которые сделал преподаватель по окончании доклада;
- получить рейтинговый балл в соответствии с текущим контролем успеваемости.

Презентация выполняется в программе Microsoft PowerPoint (2003-2013) с необходимыми иллюстрациями, рисунками, схемами, графиками.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и

соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Методические указания для обучающихся по подготовке и участию в дискуссии

Дискуссия – это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся, обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача дискуссии – обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Групповая дискуссия. Для проведения такой дискуссии все

обучающиеся, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Для проведения дискуссии необходимо:

1. Выбрать тему дискуссии, ее может предложить, как преподаватель, так и студенты.
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.
3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.
4. Подобрать литературу.
5. Выписать тезисы.
6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума.

Ситуационный практикум – это интерактивный обучающий формат для приобретения практических навыков в изучаемой данной дисциплиной области. Проводится в виде решения задач или практических заданий, сформулированных на основе практических ситуаций.

Порядок организации собственной деятельности во время ситуационного практикума. Важно:

- в начале занятия получить задание (кейс);
- задать уточняющие вопросы преподавателю;
- в соответствии с инструкцией преподавателя приступить к решению задания индивидуально или в микрогруппах;
- провести обсуждение со всеми участниками и учесть предложенные варианты ответов;
- выработать стратегию защиты своей версии правильного ответа;
- назначить представителя от группы для защиты выбранного варианта ответа;
- включиться в межгрупповое обсуждение, внимательно выслушав ответы представителей от всех групп;
- помогать в процессе дискуссии представителю от своей группы во время возникших затруднений отстоять «правильный» ответ;
- учесть все замечания и ошибки, сделанные преподавателем по окончании дискуссии;
- зафиксировать рейтинговые баллы текущего контроля успеваемости.

Требования к оформлению результатов практикума.

Доклады, отражающие индивидуальное или коллективное решение кейса группой, представляются в устной форме с использованием при

необходимости подготовленными иллюстративными материалами. Все нестандартные решения, выработанные группой в процессе работы, поощряются дополнительными бонусными баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

В рамках освоения курса в соответствии с учебным планом предусмотрена самостоятельная работа студентов. Это обязательная необходимая составная часть освоения учебного материала, без которой невозможна полноценная подготовка психолога к практической работе.

Самостоятельная работа с материалом учебной дисциплины предполагает минимальное участие преподавателя. Качество самостоятельной работы студента определяется его результатами, полученными на практических занятиях, и оценкой по результатам итоговых испытаний. Основная часть самостоятельной работы – это работа с источниками информации, самостоятельная диагностика. Режим домашней подготовки включает обязательную работу с тезаурусами; подготовку ответов на контрольные вопросы для самостоятельной проверки знаний; разработку разнообразного презентационного материала для студенческих выступлений. Среди письменных работ следует выделить творческие эссе, составление планов-конспектов, рефераты, тексты докладов для семинаров, курсовую работу. Это требует тщательной проработки учебников, хрестоматий, монографий; конспектирование научных статей, периодических изданий, специализированной литературы и других источников.

Самостоятельная работа с материалом учебной дисциплины предполагает минимальное участие преподавателя. Учитывая то, что все работы должны выполняться в межсессионный период, необходимо планировать свою работу в соответствии с объемом информации, необходимым для изучения данной дисциплины. Для успешного овладения материалом учебной дисциплины студенту рекомендуется тратить на самостоятельную работу 2-3 часа в день, а в свободные дни от 3 до 5 часов.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Игра как технология	Игровые технологии. Признаки и достоинства игр. Цели и прикладной эффект игр для личности, команды, заказчика и самого	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к участию в дискуссии, подготовка доклада-	Литература по теме	Доклад Дискуссия

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	ведущего.	презентации, подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по ситуационному практикуму		
<i>Тема 2. Исторические и современные аспекты развития игры как особой формы человеческой деятельности</i>	Народные формы реализации игровых программ (ярмарки, посиделки, гуляния и др.). Исторические формы игровых программ: кроссворды, чайнворды, криптограммы и головоломки.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к участию в дискуссии, подготовка доклада- презентации, подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по ситуационному практикуму	Литература по теме	Доклад Дискуссия
<i>Тема 3. Игровой подход в профессиональной практике</i>	Присвоение и перенос в дальнейшую деятельность прикладных результатов игры.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к участию в дискуссии, подготовка к ситуационному практикуму, подготовка отчета по ситуационному практикуму	Литература по теме	Ситуационный практикум
<i>Тема 4. Игровая механика социальных игр</i>	Виды социальных игр. Создание игр. Разработка сюжетов и сценариев.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к участию в дискуссии, подготовка и написание эссе, подготовка к ситуационному практикуму, подготовка	Литература по теме	Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
		отчета по ситуационному практикуму		
<i>Тема 5. Специфика применения игр для наиболее распространенных деловых задач</i>	Фокусировка на задачах игры с помощью проблематизации и рефлексии. Выбор метафоры.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к участию в дискуссии, подготовка к участию, разработке и поведению дидактической игры, подготовка отчета- рефлексии по разработанной дидактической игре	Литература по теме	

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 383 с. — ISBN 978-5-394-05190-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144024.html>

Дополнительная литература:

1. Беляева, О. А. Методы организации рефлексии : учебно-методическое пособие / О. А. Беляева. — 8-е изд. — Минск : Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2023. — 44 с. — ISBN 978-985-895-115-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143069.html>
2. Захаров А.В. Теория игр в общественных науках : учебник для вузов / Захаров А.В.. — Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. — 303 с. — ISBN 978-5-7598-1401-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101605.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал – Психология и бизнес	http://www.psycho.ru
2.	Тематический портал – Кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)

- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

• Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Доклад	Оценки доклада: 10 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 10 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 7 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 4 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
		и обучающихся; 0 баллов – доклад не сделан вообще или сделан не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и обучающихся.
2.	Дискуссия	10 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно; 5 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным; 1-2– ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика 0– обучаемый не участвовал в дискуссии
3.	Ситуационные практикумы (кейс-задание)	20 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 15– доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 10 – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 баллов – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов и дискуссий:

1. Социальный психолог-практик.
2. Различия игр и упражнений.
3. Признаки и достоинства игр.
4. Функции игры, ее воспитательные и образовательные аспекты.
5. Классификация игр в практической деятельности социального психолога.
6. Народные формы реализации игровых программ (ярмарки, посиделки, гуляния и др.).
7. Исторические формы игровых программ: кроссворды, чайнворды, криптограммы и головоломки.

8. Сюжетно-ролевые игры.
9. Игровые конкурсные программы.
10. Интеллектуально-творческие игры.
11. Дидактические игры.
12. Игра как технология в практике работы маркетолога
13. Игротехника как уровень игры и профессиональная деятельность
14. Исторические аспекты развития игры как особой формы человеческой деятельности
15. Современные аспекты развития игры как особой формы человеческой деятельности
16. Игровой подход в профессиональной практике маркетолога
17. Игровая механика социальных игр
18. Специфика применения игр для наиболее распространенных деловых задач
19. Геймификация бизнеса

Типовое задание к ситуационным практикумам

Задание 1.

Проведите деконструкцию известных игр (3 по выбору преподавателя, 2 по выбору обучаемого)

Задание 2.

Используя конструктор форматов рефлексии, придумайте игру для обратной связи участникам групповой дискуссии.

Задание 3.

Создайте ролевую игру на основе предложенного кейса.

Задание 4.

Разработать викторину по теме «Игротехника»

Задание 5.

Используя механику, один из фокусов создания игры, преобразуйте заданную игру.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в седьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	«зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Понятие игры и гейм-плея.
2. Правила игры.
3. Принципы составления технического задания на разработку игры.
4. Сюжетно-ролевые игры.
5. Игровые конкурсные программы.
6. Интеллектуально-творческие игры.
7. Дидактические игры.
8. Организационная схема игры.
9. История возникновения игры.
10. Структура игровых программ.
11. Разработка игровой программы.
12. Ситуации, разрешаемые игрой.
13. Создание для участников значимости игровой процедуры.
14. Критерии разработки игры.
15. Устройство игры.
16. Виды социальных игр.
17. Деконструкция игр.
18. Создание игрового набора.
19. Игровой дизайн.
20. Алгоритм написания сценария.
21. Виды сюжетов.
22. Выбор метафоры.
23. Игротехника.

24. Игропрактика.

25. Игрофикация.

Задания 2 типа

1. Различие игр и упражнений.

2. Признаки и достоинства игр.

3. Функции игры, ее воспитательные и образовательные аспекты.

4. Классификация игр по форме, по объекту и по результату.

5. Классификация игр в практической деятельности социального психолога.

6. Понятие игротехники, ее функции и области применения.

7. Цели и прикладной эффект игр для личности, команды, заказчика и самого ведущего.

8. Исторические и современные аспекты развития игры как особой формы человеческой деятельности.

9. Народные формы реализации игровых программ (ярмарки, посиделки, гуляния и др.).

10. Исторические формы игровых программ: кроссворды, чайнворды, криптограммы и головоломки.

11. Виды игровых программ.

12. Современные формы игровых программ: интерактивные игры, ролевые, викторины, квесты.

13. Игротехника как уровень игры и профессиональная деятельность.

14. Присвоение и перенос в дальнейшую деятельность прикладных результатов игры.

15. Три фокуса создания игры: механика, техника и практика игр.

16. Этапы разработки и тестирование игровых элементов. Технология создания прикладного конструктора: игровых элементов, механик, приемов и методов.

17. Конструктор форматов рефлексии.

18. Разработка сюжетов и сценариев.

19. Структурные элементы сюжета: экспозиция, завязка, конфликт, перипетия, интрига.

20. Виды сценариев: манжетный, номерной, эмоциональный, событийный, проблемный, рекламный.

21. Классификация игроков по мотивации и вознаграждениям.

22. Фокусировка на задачах игры с помощью проблематизации и рефлексии.

23. Описание игры, скрипт ведущего, подготовка игрового набора.

24. Ведение, управление, подведение итогов игры.

25. Геймификация бизнеса.

Задания 3 типа

1. Проведите деконструкцию 3-х игр: футбол, шашки, королевство.

2. Составьте техническое задание на разработку игры по известным

параметрам.

3. На основе известной вам игровой механики предложите новую игру.
4. Составьте викторину на заданную тему.
5. Придумайте игру для обратной связи участникам групповой дискуссии, используя следующие техники: ранжирование + голос.
6. Разработайте ролевую игру на основе предложенного кейса.
7. Разработайте викторину по теме «Игротехника»
8. Используя механику, один из фокусов создания игры, преобразуйте заданную игру.
9. Используя новый сценарий, преобразуйте заданную игру.
10. Используя сеттинг, преобразуйте заданную игру.
11. Предложите спринт-игру для знакомства людей друг с другом, используя следующие базовые инструменты: вертушка + визуализация.
12. Придумайте игру для обратной связи участникам групповой дискуссии, используя следующие техники: ранжирование + голос.
13. Предложите спринт-игру для знакомства людей с проблемой, используя следующие базовые инструменты: случайность + сбор банальностей.
14. Придумайте игру для обратной связи участникам групповой работы, используя следующие техники: метафора + тело.
15. Придумайте игру для обратной связи участникам бизнес-семинара, используя следующие техники: ранжирование + рисунок.
16. Предложите спринт-игру для группового мышления, используя следующие базовые инструменты: оплюсовка по критерию + передача наработок другим.
17. Используя заданный алгоритм, набросайте проблемный сценарий для знакомства с конкретной темой по психологии.
18. Используя заданный алгоритм, набросайте рекламный сценарий для знакомства с дисциплиной лидерство.
19. Предложите настольную игру, развивающую системное мышление.
20. Разработайте дидактическую игру, направленную на развитие эмоционального интеллекта.
21. Предложите спринт-игру для анимации мероприятий, используя следующие базовые инструменты: цикличность + работа в малых группах.
22. Предложите дидактическую игру, направленную на проверку усвоения профессиональной лексики.
23. Разработайте дидактическую игру для прояснения целей и ценностей участников игровой процедуры.
24. Используя заданный алгоритм, набросайте эмоциональный сценарий для ролевой игры.
25. Используя заданный алгоритм, предложите номерной сценарий для знакомства с конкретной темой по командообразованию.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (Общая физическая подготовка)»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	12
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	25
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	27

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (Общая физическая подготовка)» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» (Общая физическая подготовка) охватывает круг вопросов, связанных с физической культурой, как частью общечеловеческой культуры, здоровым образом жизни и его основных составляющих, социально-биологическими основами адаптации организма человека к физической и умственной деятельности, подготовкой к самостоятельным занятиям физической культурой и спортом, возрастной физиологией, самоконтролем за физическим состоянием, психофизической основой физической культуры и спорта, гигиеной.

Общая физическая подготовка (ОФП) – это система занятий физическими упражнениями, которая направлена на развитие всех физических качеств (сила, выносливость, скорость, ловкость, гибкость) в их гармоничном сочетании. В основе общей физической подготовки может быть любой вид спорта или отдельный комплекс упражнений, допустим: гимнастика, бег, аэробика, единоборства, плавание, любые подвижные игры. Главное избежать узкой специализации и гипертрофированного развития только одного физического качества за счёт и в ущерб остальных.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 1-4 курсах в 1-7 семестрах.

Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование физической готовности обучающихся к успешной будущей профессиональной деятельности через развитие прикладных физических качеств, формирование прикладных двигательных умений и практического опыта, потребности в физическом совершенствовании и здоровом образе жизни.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать знания и умения, способствующие развитию и совершенствованию базовых силовых, скоростных и координационных качеств, общей и специальной выносливости, гибкости;

- сформировать практический опыт использования основных и прикладных двигательных упражнений;
- научиться обеспечивать оптимальный уровень двигательной активности в образовательной и повседневной деятельности;
- формирование уровня знаний, умений и практического опыта по укреплению здоровья, закаливанию организма, повышению его устойчивости к неблагоприятным факторам внешней среды, профессиональной и образовательной деятельности;
- научиться применять в практической деятельности и повседневной жизни знания о здоровом образе жизни.

Особый порядок освоения дисциплины «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

- Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается особый порядок освоения дисциплины на основании соблюдения принципов здоровьесбережения и адаптивной физической культуры.
- Элективные курсы по физической культуре осуществляются с учетом вида и тяжести нарушений организма обучающегося с ограниченными возможностями здоровья и инвалида.
- Подвижные занятия в специальной медицинской группе проводятся профессорско-преподавательским составом, имеющим соответствующую подготовку.
- Выбор методов обучения, проведение текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации осуществляется в каждом отдельном случае с учетом особенностей нарушений функций организма обучающихся, зафиксированных в справке бюро медико-социальной экспертизы.
- По личному заявлению обучающегося возможна разработка индивидуальных учебных планов и индивидуальных графиков для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов с учетом их особенностей и образовательных потребностей, а также увеличение срока их обучения, но не более чем на полгода.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7	УК-7.1 Выбирает здоровье сберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности	Методы сохранения и укрепления физического здоровья в условиях полноценной социальной профессиональной деятельности; социально-гуманитарную роль физической культуры и спорта в развитии личности; роль физической культуры и принципы здорового образа жизни; влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек; способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности; правила и способы планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности.	-	-	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения	-	Организовывать режим времени, приводящий к здоровому образу жизни; использовать средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного	-	

		работоспособности		развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа; выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры.		
		УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	-	-	Спортивной деятельности и физического самосовершенствования и самовоспитания; способностью к организации своей жизни в соответствии с социально-значимыми представлениями о здоровом образе жизни; методикой самостоятельных занятий самоконтроля за состоянием своего организма; методикой организации и проведения индивидуального, коллективного (семейного) отдыха и при участии в массовых спортивных соревнованиях.	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА	
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки			
Очная форма												
1 семестр												
Тема 1. Методы оценки и развития общей выносливости	1	1								12	Дневник самоконтроля /20	
Тема 2. Методы оценки и развития координации и ловкости	1										12	Дневник самоконтроля /20
Тема 3. Методы оценки и развития силовых способностей	1	1								12	Дневник самоконтроля /20	
Тема 4. Методы оценки и развития гибкости	1										12	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	4	2								48	100	
Контроль, час	-										Зачет	
Объем дисциплины (в академических часах)	54											
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0											
2 семестр												
Тема 5. Развитие силовых способностей	1	1								10	Дневник самоконтроля /20	
Тема 6. Развитие гибкости											10	Дневник самоконтроля /20
Тема 7. Развитие координации и ловкости	1	1								10	Дневник самоконтроля /20	
Тема 8. Развитие общей выносливости											12	Дневник самоконтроля

											/20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								42	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	46										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
3 семестр											
Тема 9. Развитие силовых способностей	1	1								12	Дневник самоконтроля /20
Тема 10. Развитие гибкости										12	Дневник самоконтроля /20
Тема 11. Развитие ловкости	1	1								12	Дневник самоконтроля /20
Тема 12. Развитие общей выносливости										14	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								50	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	54										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
4 семестр											
Тема 13. Методика проведения учебно- тренировочного задания	1	1								10	Дневник самоконтроля /20
Тема 14. Развитие координации										10	Дневник самоконтроля /20
Тема 15. Развитие гибкости	1	1								10	Дневник самоконтроля /20

Тема 16. Развитие силовых способностей										12	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								42	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	46										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
5 семестр											
Тема 17. Развитие общей выносливости	1	1								12	Дневник самоконтроля /20
Тема 18. Развитие силовых способностей										12	Дневник самоконтроля /20
Тема 19. Развитие гибкости	1	1								12	Дневник самоконтроля /20
Тема 20. Дыхательные упражнения для снятия напряжения, расслабление, релаксация										14	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								50	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	54										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
6 семестр											
Тема 21. Совершенствование техники	1	1								10	Дневник самоконтроля /20
Тема 22. Совершенствование техники										10	Дневник самоконтроля /20
Тема 23. Развитие силовых способностей	1	1								10	Дневник самоконтроля /20

Тема 24. Развитие гибкости										10	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								40	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	44										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
7 семестр											
Тема 25. Развитие координационных способностей	1	1								8	Дневник самоконтроля /20
Тема 26. Развитие общей выносливости										8	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Тема 27. Специальная физическая подготовка	1	1								10	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								26	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	30										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
По дисциплине											
Всего:	16	14								298	100*7
Контроль, час	-										Зачет*7
Объем дисциплины (в академических часах)	328										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										

единицах)	

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Методы оценки и развития общей выносливости

Понятие, структура и содержание физического качества. Факторы и условия, детерминирующие проявление общей выносливости. Сенситивные периоды развития общей выносливости. Методы оценки выраженности общей выносливости (контрольные упражнения, тесты, сопоставительные таблицы). Средства и методы развития общей выносливости. Гендерные и возрастные особенности обучающихся, которые необходимо учитывать при составлении дифференцированных и индивидуальных программ развития общей выносливости.

Тема 2. Методы оценки и развития координации и ловкости

Понятие, структура и содержание координации и ловкости. Факторы и условия, детерминирующие проявление координации и ловкости. Сенситивные периоды развития координации и ловкости. Методы оценки выраженности координации и ловкости (контрольные упражнения, тесты, сопоставительные таблицы). Средства и методы развития координации и ловкости. Гендерные и возрастные особенности обучающихся, которые необходимо учитывать при составлении дифференцированных и индивидуальных программ развития координации и ловкости.

Тема 3. Методы оценки и развития силовых способностей

Понятие, структура и содержание силовых способностей. Факторы и условия, детерминирующие проявление силовых способностей. Сенситивные периоды развития силовых способностей. Методы оценки выраженности силовых способностей (контрольные упражнения, тесты, сопоставительные таблицы).

Тема 4. Методы оценки и развития гибкости

Понятие, структура и содержание физического качества. Факторы и условия, детерминирующие проявление гибкости. Сенситивные периоды развития гибкости. Методы оценки выраженности гибкости (контрольные упражнения, тесты, сопоставительные таблицы).

Тема 5. Развитие силовых способностей

Методы стандартного и переменного упражнения. Круговой метод. Упражнения для развития силовых способностей. Программа для развития силовых способностей. Средства и методы самоконтроля.

Тема 6. Развитие гибкости

Методы стандартного и переменного упражнения. Круговой метод. Упражнения для развития гибкости. Программа для развития подвижности в суставах. Средства и методы самоконтроля.

Тема 7. Развитие координации и ловкости.

Повторный, переменный, интервальный, смешанный методы тренировочной работы. Упражнения для развития координации и ловкости. Программа для развития координации и ловкости. Средства и методы самоконтроля.

Тема 8. Развитие общей выносливости

Равномерный, переменный, кроссовый, смешанный методы тренировочной работы. Упражнения для развития общей выносливости. Программа для развития общей выносливости. Средства и методы самоконтроля.

Тема 9. Развитие силовых способностей

Средства и методы развития силовых способностей. Гендерные и возрастные особенности обучающихся, которые необходимо учитывать при составлении дифференцированных и индивидуальных программ развития силовых способностей

Тема 10. Развитие гибкости

Средства и методы развития гибкости. Гендерные и возрастные особенности обучающихся, которые необходимо учитывать при составлении дифференцированных и индивидуальных программ развития гибкости.

Тема 11. Развитие ловкости

Подбор упражнений на учебно-тренировочных занятиях предусматривает совершенствование ранее изученных и обучение новым двигательным действиям, выполнение заданий с разной интенсивностью и иными интервалами отдыха. Прыжки через скакалку. Подсчёт частоты пульса после физического нагрузки и в состоянии покоя.

Тема 12. Развитие общей выносливости

Подбор упражнений на учебно-тренировочных занятиях предусматривает совершенствование ранее изученных и обучение новым двигательным действиям, выполнение заданий с разной интенсивностью и иными интервалами отдыха, специфичными для развития общей выносливости.

Тема 13. Методика проведения учебно-тренировочного задания

Подготовка мест занятий. Допуск к занятиям и спортивная форма. Техника безопасности на занятиях. Приемы первой помощи при травмах. План-конспект занятия. Дозирование физической нагрузки у занимающихся. Цели и задачи занятия. Вводная часть занятия. Основная часть занятия. Заключительная часть занятия. Подведение итогов занятия.

Приемы первой помощи при травмах.

Тема 14. Развитие координации

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития координации.

Тема 15. Развитие гибкости

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.

Тема 16. Развитие силовых способностей

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития силовых способностей.

Тема 17. Развитие общей выносливости

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития общей выносливости

Тема 18. Развитие силовых способностей

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития силовых способностей.

Тема 19. Развитие гибкости

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.

Тема 20. Дыхательные упражнения для снятия напряжения, расслабление, релаксация

Комплекс релаксационных упражнений. Релаксация. Подвижные игры с незначительной психофизической нагрузкой.

Тема 21. Совершенствование техники

Совершенствование техники релаксационных упражнений (ряд упражнений, направленных на совершенствование расслабляющих упражнений и развитие подвижности в суставах).

Тема 22. Совершенствование техники

Совершенствование техники выполнения заданий с разной интенсивностью и иными интервалами отдыха, специфичными для развития общей выносливости.

Тема 23. Развитие силовых способностей

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития силовых способностей. Упражнения с использованием тренажёрных

устройств. Упражнения для мышц рук и плечевого пояса; упражнения для мышц туловища; упражнения для мышц ног.

Тема 24. Развитие гибкости

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.

Тема 25. Развитие координационных способностей

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития координационных способностей.

Тема 26. Развитие общей выносливости

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития общей выносливости

Тема 27. Специальная физическая подготовка

Организация спортивного двигательного действия. Специальная работоспособность обучаемого. Двигательные способности обучаемого. Общие основы методики СФП обучаемого. Практическая методика СФП. Программирование СФП.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, а также различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по проведению лекционных занятий

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к промежуточной аттестации.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого

выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар в качестве докладов и их осуждений. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одноклассников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный доклад-презентацию, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по ведению дневника самоконтроля

Самоконтроль - это достаточно регулярное наблюдение за состоянием своего здоровья, необходимое для оптимизации физических и прочих нагрузок во время планового тренировочного процесса. Все параметры и характеристики заносятся в личный дневник.

Подробности рациона питания, специфических практик и процедур, применяемых, по собственной инициативе или по рекомендации и

назначению медицинского специалиста - необходимо документировать, с указанием подробностей, нужных для дальнейшего анализа истории и понимания причин возможных патологий. В сумме, синергетически, они могут резко менять состояние здоровья и существенно сказываться на спортивных результатах, вследствие сонастройки или, наоборот, разбалансировки систем организма.

В графе "примечаний и дополнительной информации" - обязательно указываются внутренние и внешние факторы, которые существенно влияют на состояние организма. Это, в первую очередь, текущее состояние геомагнитного поля ("магнитные бури") и экстремальные погодные условия, в виде перепадов атмосферного давления и температуры на улице.

Пример ведения дневника самоконтроля (ОФП).

Показатели	Число, месяц, год, время дня	Примечание
Утренняя ортостатическая проба (ортопроба)		
ЧСС (пульс) до и после занятий		
Частота дыхания в минуту: до и после занятия		
Потоотделение		
Масса тела до и после тренировки		
Самочувствие		
Жизненная ёмкость легких		
Кистевая динамометрия		
Сон		
Аппетит		
Настроение		
Болевые ощущения		
Работоспособность		
Желание тренироваться		
Спортивные результаты		

Методические указания для обучающихся по заполнению таблицы «Определение степени физической нагрузки по частоте пульса»

Как измерить пульс. Лучевая артерия, где обычно измеряют пульс, находится на внутренней части запястья, примерно на середине расстояние между его серединой и наружной стороной, соответствующей большому пальцу кисти. Положите на указанную область подушечки указательного и среднего пальцев, затем начните оказывать с нарастающей силой давление на эту зону, пока не появится ощущение пульсации. Посчитайте количество ударов пульса за 10 секунд, умножьте полученный результат на 6, конечное значение и есть частота пульса (сердечных сокращений) в одну минуту. Для людей, не имеющих серьезных заболеваний сердца и не принимающих лекарственных препаратов, замедляющих частоту сердечных сокращений, величина максимально предельного уровня пульса определяется по формуле:

220 - возраст.

При наличии сердечных проблем необходимо консультироваться у кардиолога или рассчитывать максимальный пульс по формуле:

200 - возраст.

Целевая зона пульса при тренировках должна находиться в диапазоне 50-85% от максимально допустимого уровня. Занятия упражнениями в этих пределах будут гарантировать Вам отсутствие переутомления и поддержание хорошего состояния здоровья.

Определение степени физической нагрузки по частоте пульса (уд./мин)

Мощность работы	Частота пульса	Опасность перенапряжения	Тренировочный эффект
Супермаксимальная	Более 187-189	Высокая	Сомнительный
Максимальная	175-188	Повышенная	Отличный
Субмаксимальная	153-175	Нужна осторожность	Отличный
Большая	128-153	Нужна осторожность для нетренированных	Хороший
Средняя	100-128	Незначительная	Удовлетворительный
Легкая	100 и менее	Отсутствует	Незначительный

Правила поведения для обучающихся, занимающихся физической культурой (далее - Правила поведения).

При нахождении в спортивном зале занимающиеся обязаны соблюдать настоящие Правила поведения. График проведения занятий определяется расписанием занятий, утвержденным заведующим кафедрой.

1. Общие требования безопасности

К занятиям допускаются:

- занимающиеся, не имеющие медицинских противопоказаний для занятий физической культурой;
- прошедшие инструктаж по технике безопасности;
- одетые в спортивную одежду и обувь, соответствующие виду занятий.

Занимающиеся обязаны соблюдать правила пожарной безопасности, знать места расположения первичных средств пожаротушения.

Занимающиеся должны знать место нахождения аптечки и уметь оказывать первую доврачебную помощь.

О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец обязан немедленно сообщить преподавателю кафедры физической культуры.

Занимающимся запрещается без разрешения преподавателя подходить к имеющемуся во вспомогательных помещениях (раздевалки, душевые и т.п.) оборудованию и инвентарю и пользоваться им.

Занимающиеся, допустившие невыполнение или нарушение настоящих правил, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности.

2. Требования безопасности перед началом занятий

Изучить содержание настоящих Правил. С разрешения преподавателя пройти в раздевалку, переодеться в спортивную форму (футболка, спортивные трусы, спортивная обувь на нескользкой подошве, не оставляющей следов на полу), не мешая соседям, аккуратно складывая свою одежду. С разрешения преподавателя пройти на легкоатлетический манеж. Разрешается брать с собой только вещи, необходимые для занятий. Не рекомендуется приступать к занятиям непосредственно после приема пищи. Запрещается приступать к занятиям при незаживших травмах и общем недомогании.

3. Требования безопасности во время занятий

Во время занятий занимающийся обязан:

- соблюдать настоящую инструкцию;
- неукоснительно выполнять все указания преподавателя, проводящего занятия;
- использовать спортивный инвентарь только с разрешения и под руководством преподавателя, проводящего занятия;
- выполнять упражнения с максимальной осторожностью, а при необходимости - со страховкой;
- работать только на том оборудовании, которое указано преподавателем;
- перед переходом к занятиям с использованием новых видов спортивного оборудования (инвентаря) и выполнением новых упражнений получить инструктаж по правилам использования данного вида оборудования.

Занимающимся запрещается:

- использовать неисправное оборудование;
- стоять близко от других занимающихся, выполняющих упражнения;
- самостоятельно осуществлять переход на другое оборудование;
- выполнять упражнения с гантелями и штангой с влажными ладонями;
- выполнять любые действия без разрешения преподавателя кафедры

физической культуры;

- использовать спортивное оборудование и инвентарь не по прямому назначению;

- производить самостоятельно разборку, сборку и ремонт оборудования;

- вносить в спортивный зал любые предметы без разрешения преподавателя, проводящего занятия.

4. Требования безопасности в аварийных ситуациях

При возникновении во время занятий болей в суставах, мышцах, возникновении кровотечения, а также при плохом самочувствии прекратить занятие и сообщить об этом преподавателю кафедры физической культуры.

При возникновении чрезвычайной ситуации (обнаружении неисправности оборудования, появлении посторонних запахов, задымлении, возгорании и т.п.) немедленно сообщить об этом преподавателю кафедры физической культуры и действовать в соответствии с его указаниями.

При получении травмы сообщить об этом преподавателю кафедры физической культуры.

При необходимости и возможности помочь преподавателю, проводящему занятия, оказать пострадавшему первую медицинскую помощь.

5. Требования безопасности по окончании занятий

Сдать использованное оборудование и инвентарь преподавателю кафедры физической культуры.

С разрешения преподавателя кафедры физической культуры, выйти из зала.

Принять душ, переодеться.

При обнаружении неисправности оборудования, системы вентиляции, работы сантехнических систем, нарушения целостности окон сообщить об этом преподавателю кафедры физической культуры.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами

периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Методы оценки и развития общей выносливости</i>	Гендерные и возрастные особенности обучающихся, которые необходимо учитывать при составлении дифференцированных и индивидуальных программ развития общей выносливости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 2. Методы оценки и развития координации и ловкости</i>	Гендерные и возрастные особенности обучающихся, которые необходимо учитывать при составлении дифференцированных и индивидуальных программ развития координации и ловкости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля

<i>Тема 3. Методы оценки и развития силовых способностей</i>	Методы оценки выраженности силовых способностей (контрольные упражнения, тесты, сопоставительные таблицы).	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 4. Методы оценки и развития гибкости</i>	Методы оценки выраженности гибкости (контрольные упражнения, тесты, сопоставительные таблицы).	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля Подготовка Таблицы «Определения степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
<i>Тема 5. Развитие силовых способностей</i>	Программа для развития силовых способностей. Средства и методы самоконтроля.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 6. Развитие гибкости</i>	Программа для развития подвижности в суставах. Средства и методы самоконтроля.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 7. Развитие координации и ловкости</i>	Программа для развития координации и ловкости. Средства и методы самоконтроля.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 8. Развитие общей выносливости</i>	Программа для развития общей выносливости. Средства и методы самоконтроля.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля Подготовка Таблицы «Определения степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
<i>Тема 9. Развитие силовых способностей</i>	Гендерные и возрастные особенности обучающихся, которые необходимо учитывать при составлении дифференцированных и индивидуальных программ развития силовых способностей	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля

<i>Тема 10. Развитие гибкости</i>	Гендерные и возрастные особенности обучающихся, которые необходимо учитывать при составлении дифференцированных и индивидуальных программ развития гибкости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 11. Развитие ловкости</i>	Прыжки через скакалку. Подсчёт частоты пульса после физического нагрузки и в состоянии покоя.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 12. Развитие общей выносливости</i>	Подбор упражнений на учебно-тренировочных занятиях предусматривает совершенствование ранее изученных и обучение новым двигательным действиям, выполнение заданий с разной интенсивностью и иными интервалами отдыха, специфичными для развития общей выносливости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля Подготовка Таблицы «Определения степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
<i>Тема 13. Методика проведения учебно-тренировочного задания</i>	Дозирование физической нагрузки у занимающихся.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 14. Развитие координации</i>	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития координации	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 15. Развитие гибкости</i>	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 16. Развитие силовых способностей</i>	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития силовых способностей	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля Подготовка Таблицы «Определения степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»

Тема 17. Развитие общей выносливости	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития общей выносливости	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 18. Развитие силовых способностей	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития силовых способностей.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 19. Развитие гибкости	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 20. Дыхательные упражнения для снятия напряжения, расслабление, релаксация	Релаксация. Подвижные игры с незначительной психофизической нагрузкой.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля Подготовка Таблицы «Определения степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
Тема 21. Совершенствование техники	Совершенствование техники релаксационных упражнений (ряд упражнений, направленных на совершенствование расслабляющих упражнений и развитие подвижности в суставах).	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 22. Совершенствование техники	Совершенствование техники выполнения заданий с разной интенсивностью и иными интервалами отдыха, специфичными для развития общей выносливости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 23. Развитие силовых способностей	Упражнения для мышц рук и плечевого пояса; упражнения для мышц туловища; упражнения для мышц ног.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля

Тема 24. Развитие гибкости	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля Подготовка Таблицы «Определения степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
Тема 25. Развитие координационных способностей	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития координационных способностей.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 26. Развитие общей выносливости	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития общей выносливости	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля Подготовка Таблицы «Определения степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
Тема 27. Специальная физическая подготовка	Двигательные способности обучаемого. Общие основы методики СФП обучаемого. Практическая методика СФП. Программирование СФП.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля Подготовка Таблицы «Определения степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Быченков С.В. Физическая культура : учебник / Быченков С.В., Везеницын О.В.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 271 с. — ISBN 978-5-4497-4249-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142107.html>

Дополнительная литература:

1. Виноградова Е.Ю. Теория и методика оздоровительной физической культуры : учебно-методическое пособие для подготовки к практическим занятиям и лабораторным работам /Виноградова Е.Ю., Безруков Е.Д.. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 174 с. — ISBN 978-5-7964-1928-1. — Текст : электронный //Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90938.html>

2. Витун В.Г. Повышение адаптационных возможностей студентов средствами физической культуры : учебное пособие / Витун В.Г., Витун Е.В.. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 103 с. — ISBN 978-5-7410-1191-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART :[сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/54139.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Наименование ресурса	Ссылка
1.	Портал Министерства спорта РФ	http://government.ru/department/60/events/
2.	Портал Департамента физической культуры и спорта г. Москвы	https://www.mos.ru/moskomsport/
3.	Портал здорового образа жизни	http://www.rusmedserver.ru/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

Спортивный зал

Спортивный инвентарь

Учебный кабинет

Учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, предусмотренных программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Основное оборудование:

мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя; персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран)

Помещение для самостоятельной работы обучающихся

Основное оборудование:

оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);

- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);

- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)

- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)

- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)

- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)

- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)

- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

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

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Дневник самоконтроля	20 - таблица оформлена полностью по всем показателям в соответствии с заданной периодичностью 10 - таблица оформлена не полностью по всем показателям в соответствии с заданной периодичностью
2.	Таблица «Определение степени физической нагрузки»	20 - таблица оформлена полностью по всем показателям в соответствии с заданной периодичностью 10 - таблица оформлена не полностью по всем показателям в соответствии с заданной периодичностью

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего

Типовые упражнения для самостоятельного выполнения

ОБЩАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

1. Общеразвивающие упражнения без предметов

- упражнения для мышц шеи и плечевого пояса;
- упражнения для мышц рук и плечевого пояса;
- упражнения для мышц туловища;
- упражнения для мышц ног и подвижности в тазобедренных суставах;
- упражнения общего воздействия.

2. Упражнения с использованием тренажёрных устройств (силовой комплекс, велотренажер, скамья для жима лежа)

- упражнения для мышц рук и плечевого пояса;
- упражнения для мышц туловища;
- упражнения для мышц ног.

3. Упражнения с гантелями.

Упражнения для бицепсов.

Сгибания рук с гантелями (стоя, сидя). Хват снизу, сверху.

Попеременное сгибание рук с гантелями сидя.

Упражнения для трицепсов

Жим гантели из-за головы одной рукой.

Жим гантели из-за головы двумя руками. Разгибание руки назад в наклоне.

Разгибание рук с гантелями в локтевых суставах в наклоне.

Упражнения для мышц плечевого пояса

Жим гантелей от плеча с разным положением кистей (вперёд, параллельно).

Подъем гантелей вперед.

Разведение рук с гантелями в стороны (стоя).

Разведение рук с гантелями в стороны (стоя в наклоне).

Упражнения для грудных мышц

Жим гантелей лежа.

Разведение рук с гантелями лежа на скамейке.

Отведение выпрямленных рук назад, лежа на скамейке.

Упражнения для мышц спины

Тяга гантелей к поясу в наклоне.

Имитация рубки дров с гантелями в руках.

Наклоны с гантелями (ноги на ширине плеч, гантели в опущенных руках).

Отведение гантелей назад-вверх в наклоне (имитация гребка) с задержкой в верхней позиции

на 1-2 с.

Упражнения для мышц брюшного пресса

Подъемы туловища из положения лёжа, руки с гантелями за головой, ступни закреплены.

Упражнения для мышц ног

Приседания, руки с гантелями у плеч или опущены вниз.

Выпады с гантелями.

Подъемы на носки. Гантели в опущенных руках или у плеч.

Методические указания. Гантели позволяют выполнять упражнения на почти все группы мышц без дополнительного оборудования. Следует выполнять от трех до пяти подходов при выполнении одного упражнения, повторяя движения до 10-12 раз. Систематические упражнения с гантелями повышают выносливость, увеличивают силу мышц, улучшают ловкость и быстроту. В конце занятий обязательно выполнять упражнения на расслабление мышц.

4. Упражнения с гирями. Комплекс упражнений.

Лежа спиной на скамейке, гири у плеч: сгибание и разгибание рук.

Стоя, гиря в опущенной руке: круговые движения гирей вперед и назад.

Тяга гири двумя руками к подбородку стоя.

Жим гири стоя. Тяга гири одной рукой в наклоне.

Поднятие гири на бицепс.

Стоя гири у плеч: слегка согнув ноги в коленях и резко выпрямляя их, вытолкнуть гири вверх на прямые руки.

Стоя гири у плеч: выпад ногой вперед, выталкивая гири вверх на выпрямленные руки.

Наклоны с гирей в сторону (упражнение для развития косых мышц спины).

Наклоны с гирей вперед (гиря на спине).

Приседания с гирей на плечах.

Подъемы на носках ног. Гиря перед собой в опущенных руках.

Методические указания. Количество повторений каждого упражнения не менее 5-6, но не более 15-16. Упражнения с гирями способствуют развитию мышечной системы, развивают, укрепляют костно-мышечного аппарат (особенно укрепляют запястья и локтевые суставы), а также благоприятно воздействуют на сердечно-сосудистую систему. В конце занятий выполняются упражнения на расслабление мышц.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачётов.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся основного медицинского отделения тестов общей физической подготовки, специальной физической и технической подготовки по ОФП	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов
Обучающиеся, отнесенные по состоянию здоровья к подготовительному и специальному медицинским отделениям, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья, выполняют только те контрольные нормативы, которые доступны им по состоянию здоровья	«Зачтено» 90-100– регулярное посещение занятий (90-100% посещаемость) (в случае пропуска по болезни необходима справка из медицинского учреждения), успешная сдача контрольных нормативов (тестов), занятие в спортивной секции; участие в спортивно-массовых мероприятиях 70 -89– посещение занятий (80-90% посещаемость) (в случае пропуска по болезни необходима справка из медицинского учреждения), сдача контрольных нормативов (тестов) 50-69 - посещение занятий (70-80% посещаемость) (в случае пропуска по болезни необходима справка из медицинского учреждения); сдача контрольных нормативов (тестов) «Не зачтено» менее 50– посещение занятий (менее 70% посещаемость) (в случае пропуска по болезни необходима справка из медицинского учреждения), пропуск занятий без уважительной причины, неудовлетворительная сдача контрольных нормативов (тестов)

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Контрольные тесты для студентов основной и специальной медицинских групп

№ тест а	Наименование упражнений-тестов	Оценка в баллах				
		10	9	8	7	6
МУЖЧИНЫ						
ОФП						
1.	Модифицированный тест Купера (индекс).	более 880	879 - 781	780- 681	680- 580	мен ее 580
2.	Наклоны туловища (см).	+8 +10	+3 +5	0 0	-5 -5	<-5 <-5
3.	Наклон туловища из положения сидя и стоя.					
4.	Подтягивание на перекладине. ОТОФП (к-во раз).	15	12	9	7	5
5.	Сгибание и разгибание рук в упоре на брусьях (к-во раз).	15	12	9	7	5
6.	Приседания на одной ноге, без опоры о стенку (к-во раз).	10	8	6	5	4
7.	Поднимание ног (к-во раз).	10	7	5	3	2

8.	Комбинированное силовое упражнение (к-во серий).	12	10	8	6	5
9.	Прыжки в длину с места (см).	250	240	230	223	215
10.	Атлетическая подготовка. Поднимание гири 24 кг (рывок), весовые категории: до 70 кг св. 70 кг	38 44	34 40	30 36	26 32	22 28
11.	Статическое силовое упражнение (мин, сек).	3.00	2.40	2.10	1.40	1.20
12.	Ведение баскетбольного мяча по сигналам флажка, свистка (сек).	11,8	12,4	13,2	13,4	13,8
13.	Удержание равновесия (сек).	28	24	20	16	12
14.	Комплекс упражнений для исправления осанки.					
15.	Комплексное силовое упражнение (к-во раз).	44 50	36 46	32 42	28 40	24 38

ЖЕНЩИНЫ

1. Общая физическая подготовка

16.	Модифицированный тест Купера (индекс).	более 670	670 - 591	590- 511	510- 430	мен ее 430
17.	Наклоны туловища (см).	+8 +10	+3 +5	0 0	-5 -5	<-5 <-5
18.	Наклон туловища из положения сидя и стоя.	)				
19.	Поднимание туловища из положения лежа на спине. ОТОФП (к-во раз).	60	50	40	30	20
20.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа с колен (отжимание) - к-во раз.	30 40	25 35	20 30	17 25	15 20
21.	Приседания на одной ноге, опора о стенку (к-во раз).	8 12	6 10	5 8	4 6	3 5
22.	Шейпинг. Комплекс упражнений.					
23.	Прогибание туловища назад (к-во раз).	30	25	20	15	12
24.	Ведение баскетбольного мяча по сигналам флажка, свистка (сек).	13,4	14,0	14,6	15,4	15,8
25.	Комплекс упражнений для исправления осанки.					
26.	Удержание равновесия (сек).	26	22	18	14	10
27.	Комплексное силовое упражнение (к-во раз).	34 38	30 36	28 34	26 32	24 30

2. СПЕЦИАЛЬНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ГРУППЫ

№ тест а	Наименование упражнений- тестов	Семес тр	Оценка в баллах				
			10	9	8	7	6

МУЖЧИНЫ							
1. Общая физическая подготовка							
1.1. Общая выносливость							
1.	Проба Руфье	1-6	0-5	5,1-10	10,1-15	15,1-20	Более 20
1.2. Гибкость							
2.	Наклоны туловища (см).	1	+5	+3	0	-5	<-5
		2	+6	+4	0	-5	<-5
		3	+8	+5	0	-5	<-5
		4-6	+	+5	0	-5	<-5
		10					
1.3. Сила и силовая выносливость							
3.	Подтягивание на перекладине (к-во раз)	1	15	5	3	2	1
		2	15	6	4	3	2
		3	15	7	5	4	3
		4	15	8	6	5	4
		5-6	15	9	7	6	5
4.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа с колен (отжимание) - к-во раз	1,2	30	25	20	15	10
		3-6	40	35	30	20	20
5.	Приседания на одной ноге, без опоры о стенку (к-во раз)	1,2	7	5	3	2	1
		3	9	7	5	3	2
6.	Поднимание ног (к-во раз)	2	6	5	3	2	1
2. Спортивно-техническая подготовка							
7.	Поднимание гири 16 кг (рывок)						
	Весовые категории:						
	до 70 кг	1,2	16	14	10	6	4
	свыше 70 кг	1,2	20	16	12	8	6
3. Профессионально-прикладная физическая подготовка и жизненно-необходимые умения и навыки							
3.1. Статическая выносливость мышц спины и ног							
8.	Статическое силовое упражнение (мин, сек).	4-6	2,30	2,00	1,30	1,00	0,40
3.2. Устойчивость внимания и подвижность нервных процессов, быстрота зрительного различения							
9.	Ведение баскетбольного мяча по сигналам	3-5	13,0	13,8	14,6	15,2	15,8
3.3. Координация, точность движений и мышечных усилий							
3.4. Устойчивость прямостояния и формирование правильной осанки							
10.	Комплекс упражнений для исправления осанки.	4-6	Приложение 2 (Методические рекомендации)				
11.	Удержание равновесия (сек).	4-6	26	22	16	12	10
3.5. Тесты специально-прикладной физической подготовки							
12.	Комплексное силовое упражнение (к-во раз).	1,2	32	30	28	26	24
		3-6	38	36	32	30	28
ЖЕНЩИНЫ							
1. Общая физическая подготовка							
1.1. Общая выносливость							

13.	Проба Руфье	1-6	0-5	5,1-10	10,1.-15	15,1-20	Более 20
	1.2. Гибкость						
14.	Наклоны туловища (см).	1	+5	+3	0	-5	<-5
		2	+6	+4	0	-5	<-5
		3	+8	+5	0	-5	<-5
		4-6	+	+5	0	-5	<-5
			10				
1.3. Сила и силовая выносливость							
15.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (к-во раз)	1	60	25	20	15	10
		2	60	30	20	18	15
		3	60	35	30	25	20
		4	60	40	35	30	25
		5-6	60	43	40	35	30
16.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа с колен (к-во раз)	1,2	20	15	10	8	7
		3-6	25	20	15	12	10
17.	Приседания на одной ноге, опора о стенку (к-во раз)	1,2	8	4	3	2	1
		3-6	10	8	6	4	2
18.	Подтягивание лежа (- к-во раз)	2,4	12	10	8	6	4
2. Спортивно-техническая подготовка							
19.	Шейпинг. Комплекс упражнений (упрощенный)	1,2	Приложение 2 (Методические рекомендации)				
20.	Волейбол. Подачи по зонам (7 подач)	3,4	3	2	1	0	-
21.	Баскетбол. Бросок в корзину (10 бросков)	5,6	4	3	2	1	0
3. Профессионально-прикладная физическая подготовка и жизненно-необходимые умения и навыки							
3.1. Статическая выносливость мышц спины и ног							
22.	Прогибание туловища назад (к-во раз)	4-6	20	15	12	10	8
3.2. Устойчивость внимания и подвижность нервных процессов, быстрота зрительного различения							
23.	Ведение баскетбольного мяча по сигналам флажком(сек).	3-5	14,6	15,4	15,8	16,2	16,8
3.4. Устойчивость прямостояния и формирование правильной осанки							
24.	Комплекс упражнений для исправления осанки.	4-6	Приложение 2 (Методические рекомендации)				
25.	Удержание равновесия (сек).	4-6	26	22	16	12	10
3.5. Тесты специально-прикладной физической подготовки							
26.	Комплексное силовое упражнение (к-во раз).	1,2	28	26	24	23	22
		3-6	34	28	26	24	22
27.	Челночный бег 4x10 м (сек).	1-6	11,4	11,8	12,2	12,6	12,8
3.6. Тесты для оценки жизненно-необходимых умений и навыков							
28.	Плавание 50 м (мин., сек).	1-4	1,0	1,24	1,34	б/вр	-

			4				
29.	Плавание 100 м (мин, сек).	1-4	2,3 0	3,00	3,20	б/вр	-

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов	Ключи
1	Основным средством физического воспитания являются ...	а) учебные занятия б) средства обучения в) физические упражнения	В
2	В первую очередь акробатические упражнения влияют на функцию:	а) дыхательной системы б) сердечно-сосудистой системы в) вестибулярного аппарата г) нервной системы	В
3	Одна из древнейших форм организации физической культуры – это ...	а) бег б) игры в) единоборство	Б
4	К упражнению в равновесии на месте относятся:	а) преодоление препятствий б) все разновидности бега в) повороты, наклоны г) подскоки	В
5	Непрерывность физического воспитания обусловлена ...	а) разнообразием форм занятий б) взаимодействием эффектов занятий в) особенностями построения урочных форм занятий	Б

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (Аэробика)»**

Направление подготовки: *38.03.03 Управление персоналом*
Профиль подготовки: *Кадровый менеджмент*
Квалификация выпускника: *Бакалавр*
Форма обучения: *очная*

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	11
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	23
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	25

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (Аэробика)» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с физической культурой, как частью общечеловеческой культуры, здоровым образом жизни и его основных составляющих, социально-биологическими основами адаптации организма человека к физической и умственной деятельности, подготовкой к самостоятельным занятиям физической культурой и спортом, возрастной физиологией, самоконтролем за физическим состоянием, психофизической основой физической культуры и спорта, гигиеной.

Аэробика - это гимнастика, состоящая из аэробных упражнений под ритмичную музыку, которая помогает следить за ритмом выполнения упражнений.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 1-4 курсе в 1-7 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование физической готовности обучающихся к успешной будущей профессиональной деятельности через развитие прикладных физических качеств, формирование прикладных двигательных умений и навыков, потребности в физическом совершенствовании и здоровом образе жизни.

Задачи изучения дисциплины:

- развитие и совершенствование базовых силовых, скоростных и координационных качеств, общей и специальной выносливости, гибкости;
- формирование основных и прикладных двигательных навыков;
- обеспечение оптимального уровня двигательной активности в образовательной и повседневной деятельности;
- укрепление здоровья, закаливание организма, повышение его устойчивости к неблагоприятным факторам внешней среды, профессиональной и образовательной деятельности;
- формирование здорового образа жизни.

Особый порядок освоения дисциплины «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается особый порядок освоения указанных дисциплин (модулей) на основании соблюдения принципов здоровьесбережения и адаптивной физической культуры.

Элективные курсы по физической культуре осуществляются с учетом вида и тяжести нарушений организма обучающегося с ограниченными возможностями здоровья и инвалида.

Выбор методов обучения, проведение текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации осуществляется в каждом отдельном случае с учетом особенностей нарушений функций организма обучающихся, зафиксированных в справке бюро медико-социальной экспертизы.

По личному заявлению обучающегося возможна разработка индивидуальных учебных планов и индивидуальных графиков для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов с учетом их особенностей и образовательных потребностей, а также увеличение срока их обучения, но не более чем на полгода.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности	Методы сохранения и укрепления физического здоровья в условиях полноценной социальной профессиональной деятельности; социально-гуманитарную роль физической культуры и спорта в развитии личности; роль физической культуры и принципы здорового образа жизни; влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек; способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности; правила и способы планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности.	-	-	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания	-	Организовывать режим времени, приводящий к здоровому образу жизни; использовать средства и методы	-	

		физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности		физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа; выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры.		
		УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	-	-	Спортивной деятельности и физического самосовершенствования и самовоспитания; способностью к организации своей жизни в соответствии с социально-значимыми представлениями о здоровом образе жизни; методикой самостоятельных занятий самоконтроля за состоянием своего организма; методикой организации и проведения индивидуального, коллективного (семейного) отдыха и при участии в массовых спортивных соревнованиях.	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА	
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки			
Очная форма												
1 семестр												
Тема 1. Специальная физическая подготовка	2	1								12	Дневник самоконтроля /20	
Тема 2. Обучение технике											12	Дневник самоконтроля /20
Тема 3. Обучение технике	2	1								12	Дневник самоконтроля /20	
Тема 4. Обучение технике											12	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	4	2								48	100	
Контроль, час	-										Зачет	
Объем дисциплины (в академических часах)	54											
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0											
2 семестр												
Тема 5. Обучение технике	1	1								10	Дневник самоконтроля /20	
Тема 6. Обучение технике											10	Дневник самоконтроля /20
Тема 7. Обучение техники	1	1								10	Дневник самоконтроля /20	
Тема 8. Обучение технике											12	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								42	100	

Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	46										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
3 семестр											
Тема 9. Развитие общей выносливости	1	1								12	Дневник самоконтроля /20
Тема 10. Обучение технике повышения тонуса и укрепления мышц свода стопы и мышц голени											12
Тема 11. Обучение технике	1	1								12	Дневник самоконтроля /20
Тема 12. Обучение технике											14
Всего:/сем.	2	2								50	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	54										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
4 семестр											
Тема 13. Методика проведения учебно- тренировочного задания	1	1								10	Дневник самоконтроля /20
Тема 14.Развитие координации											10
Тема 15.Развитие гибкости	1	1								10	Дневник самоконтроля /20
Тема 16. Специальная физическая подготовка											12
Всего:/сем.	2	2								42	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины	46										

(в академических часах)											
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
5 семестр											
Тема 17. Аэробика с элементами восточных единоборств	1	1								12	Дневник самоконтроля /20
Тема 18. Пилатес. Элементы йоги										12	Дневник самоконтроля /20
Тема 19. Развитие гибкости	1	1								12	Дневник самоконтроля /20
Тема 20. Дыхательные упражнения для снятия напряжения, расслабление, релаксация										14	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								50	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	54										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
6 семестр											
Тема 21. Совершенствование техники	1	1								10	Дневник самоконтроля /20
Тема 22. Совершенствование техники										10	Дневник самоконтроля /20
Тема 23. Футбол — аэробика.	1	1								10	Дневник самоконтроля /20
Тема 24. Развитие гибкости										10	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								40	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	44										
Объем дисциплины	0										

(в зачетных единицах)											
7 семестр											
Тема 25. Развитие координационных способностей	1	1								8	Дневник самоконтроля /20
Тема 26. Развитие общей выносливости											8
Тема 27. Специальная физическая подготовка	1	1								10	Дневник самоконтроля /20 Таблица «Определение степени физической нагрузки» /20
Всего:/сем.	2	2								26	100
Контроль, час	-										Зачет
Объем дисциплины (в академических часах)	30										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										
Всего по дисциплине											
Всего:	16	14								298	100*7
Контроль, час	-										Зачет*7
Объем дисциплины (в академических часах)	328										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	0										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Специальная физическая подготовка

Организация и проведение общеразвивающих, специальных упражнений на уроке аэробики. Обучение технике аэробики. Совершенствование техники аэробики.

Тема 2. Обучение технике

Организация и проведение общеразвивающих, специальных упражнений на уроке аэробики. Обучение технике обычная ходьба– марш.

Тема 3. Обучение технике

Ходьба ноги врозь– ноги вместе (Straddle– стрэдл).
V-шаг (V-Step– ви-степ).

Тема 4. Обучение технике

Обучение технике стретчинга Совершенствование техники шагов.

Тема 5. Обучение технике

Обучение технике степ-аэробики.

Тема 6. Обучение технике

Обучение технике степ-аэробики.

Тема 7. Обучение технике

Обучение технике степ-аэробики.

Тема 8. Обучение технике

Обучение технике степ-аэробики.

Тема 9. Развитие общей выносливости

Равномерный, переменный, смешанный методы тренировочной работы. Упражнения для развития общей выносливости. Программа для развития общей выносливости. Средства и методы самоконтроля.

Тема 10. Обучение технике повышения тонуса и укрепления мышц свода стопы и мышц голени

Упражнения для укрепления мышц стопы: ходьба на месте; стоя, руки на поясе, левая нога на носке, правая на пятке, смена положения ног; «ходьба по колючкам» (ходьба с «поджатыми» пальцами); чередование ходьбы на носках и пятках; исходное положение, сидя на полу: поочередный подъем правой и левой стопы; сидя, колени сомкнуты, стопы развернуты, подъем наружных краев стоп, постепенно сближая стопы и увеличивая время напряжения мышц; давить большим пальцем правой стопы на опору, поднимая мизинец и пятку; стопы сомкнуты, подъем

внутренних краев стоп; «гусеница», «прожорливая гусеница», «сытая гусеница», «черепаший ход».

Тема 11. Обучение технике

Обучение технике степ-аэробики.

Тема 12. Обучение технике

Основы черлидинга

Тема 13. Методика проведения учебно-тренировочного задания

Подготовка мест занятий. Допуск к занятиям и спортивная форма. Техника безопасности на занятиях. Приемы первой помощи при травмах. План-конспект занятия. Дозирование физической нагрузки у занимающихся. Цели и задачи занятия. Водная часть занятия. Основная часть занятия. Заключительная часть занятия. Подведение итогов занятия. Приемы первой помощи при травмах.

Тема 14. Развитие координации

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития координации.

Тема 15. Развитие гибкости

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.

Тема 16. Специальная физическая подготовка

Обучении технике черлидинга

Тема 17. Аэробика с элементами восточных единоборств

Упражнения и движения восточных единоборств — тайбо, карате, бокс (начальный уровень). Снятие стресса, повышение тонуса, регулирование работы сердца, повышение гибкости и координации, тренировка дыхательной системы

Тема 18. Пилатес. Элементы йоги

Разучивание техники дыхания при выполнении элементов оздоровительной йоги. Упражнения на релаксацию.

Тема 19. Развитие гибкости

Совершенствование техники черлидинга.

Тема 20. Дыхательные упражнения для снятия напряжения, расслабление, релаксация

Комплекс упражнений для мышц спины. Упражнения на релаксацию.

Тема 21. Совершенствование техники

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для снятия напряжения, расслабления и релаксации.

Тема 22. Совершенствование техники

Отработка выполнения связки степ-аэробики. Развитие общей выносливости

Тема 23. Футбол — аэробика.

Упражнения с набивными мячами. Упражнения на осанку. Упражнения с мячом. Комплекс упражнений для ног. Упражнения с мячом.

Тема 24. Развитие гибкости

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.

Тема 25. Развитие координационных способностей

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития координационных способностей.

Тема 26. Развитие общей выносливости

Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития общей выносливости

Тема 27. Специальная физическая подготовка

Совершенствование техники упражнений общего воздействия. Совершенствование техники интенсивных упражнений в устойчивом ритме (под музыку) с движениями руками, туловищем, ногами; упражнения танцевального характера. Совершенствование техники упражнений на силу, выносливость, координацию движения. Совершенствование техники упражнений комплексов на развитие гибкости и растяжки.

**5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, а также различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по проведению лекционных занятий

Лекция — систематическое, последовательное, монологическое

изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к промежуточной аттестации.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар в качестве докладов и их осуждений. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный доклад-презентацию, оцениваемый преподавателем

наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по ведению дневника самоконтроля

Самоконтроль - это достаточно регулярное наблюдение за состоянием своего здоровья, необходимое для оптимизации физических и прочих нагрузок во время планового тренировочного процесса. Все параметры и характеристики заносятся в личный дневник.

Подробности рациона питания, специфических практик и процедур, применяемых, по собственной инициативе или по рекомендации и назначению медицинского специалиста - необходимо документировать, с указанием подробностей, нужных для дальнейшего анализа истории и понимания причин возможных патологий. В сумме, синергетически, они могут резко менять состояние здоровья и существенно сказываться на спортивных результатах, вследствие сонастройки или, наоборот, разбалансировки систем организма.

В графе "примечаний и дополнительной информации" - обязательно указываются внутренние и внешние факторы, которые существенно влияют на состояние организма. Это, в первую очередь, текущее состояние геомагнитного поля ("магнитные бури") и экстремальные погодные условия, в виде перепадов атмосферного давления и температуры на улице.

Пример ведения дневника самоконтроля (ОФП).

Показатели	Число, месяц, год, время дня	Примечание
Утренняя ортостатическая проба (ортопроба)		
ЧСС (пульс) до и после занятий		
Частота дыхания в минуту: до и после занятия		
Потоотделение		
Масса тела до и после тренировки		
Самочувствие		

Жизненная ёмкость легких		
Кистевая динамометрия		
Сон		
Аппетит		
Настроение		
Болевые ощущения		
Работоспособность		
Желание тренироваться		
Спортивные результаты		

Пример ведения дневника самоконтроля (аэробика)

№ п/п	Показатели самоконтроля	Дата наблюдения									
		и состояние (оценка)									
		1	2	3	4	5	6	7	...	31	
1.	Самочувствие и настроение										
2.	Аппетит										
3.	Сон										
4.	Работоспособность										
5.	Болевые ощущения										
6.	Желание заниматься физическими										
	упражнениями										
7.	Частота пульса в 1 мин:										
	а) утром после сна в положении										
	лежа										
	б) до занятий физическими										
	упражнениями										
	в) сразу же после окончания										
	занятий										
	г) через 5 мин после окончания										
	занятий										
8.	Частота дыхания в 1 мин:										
	а) до занятий										
	б) после занятий										
9.	Жизненная емкость легких										
10.	Артериальное давление										
	а) до занятий										
	б) после занятий										
11.	Масса тела (кг)										
12.	Результаты функциональных проб:										
	а*)										

№ п/п	Показатели самоконтроля	Дата наблюдения									
		и состояние (оценка)									
		1	2	3	4	5	6	7	...	31	
	б*)										
	в*)										
13.	Результаты в контрольных										
	упражнениях (тестах):										
	а*)										
	б*)										
	в*)										

* Выбираются самими занимающимися оздоровительной физической культурой

Методические указания для обучающихся по заполнению таблицы «Определение степени физической нагрузки по частоте пульса»

Как измерить пульс. Лучевая артерия, где обычно измеряют пульс, находится на внутренней части запястья, примерно на середине расстояние между его серединой и наружной стороной, соответствующей большому пальцу кисти. Положите на указанную область подушечки указательного и среднего пальцев, затем начните оказывать с нарастающей силой давление на эту зону, пока не появится ощущение пульсации. Посчитайте количество ударов пульса за 10 секунд, умножьте полученный результат на 6, конечное значение и есть частота пульса (сердечных сокращений) в одну минуту. Для людей, не имеющих серьёзных заболеваний сердца и не принимающих лекарственных препаратов, замедляющих частоту сердечных сокращений, величина максимально предельного уровня пульса определяется по формуле:

220 - возраст.

При наличии сердечных проблем необходимо консультироваться у кардиолога или рассчитывать максимальный пульс по формуле:

200 - возраст.

Целевая зона пульса при тренировках должна находиться в диапазоне 50-85% от максимально допустимого уровня. Занятия упражнениями в этих пределах будут гарантировать Вам отсутствие переутомления и поддержание хорошего состояния здоровья.

Определение степени физической нагрузки по частоте пульса (уд./мин)

Мощность работы	Частота пульса	Опасность перенапряжения	Тренировочный эффект
Супермаксимальная	Более 187-189	Высокая	Сомнительный
Максимальная	175-188	Повышенная	Отличный
Субмаксимальная	153-175	Нужна осторожность	Отличный

Большая	128-153	Нужна осторожность для нетренированных	Хороший
Средняя	100-128	Незначительная	Удовлетворительный
Легкая	100 и менее	Отсутствует	Незначительный

Правила поведения для обучающихся, занимающихся физической культурой (далее - Правила поведения).

При нахождении в спортивном зале занимающиеся обязаны соблюдать настоящие Правила поведения. График проведения занятий определяется расписанием занятий, утвержденным заведующим кафедрой.

1. Общие требования безопасности

К занятиям допускаются:

- занимающиеся, не имеющие медицинских противопоказаний для занятий физической культурой;
- прошедшие инструктаж по технике безопасности;
- одетые в спортивную одежду и обувь, соответствующие виду занятий.

Занимающиеся обязаны соблюдать правила пожарной безопасности, знать места расположения первичных средств пожаротушения.

Занимающиеся должны знать место нахождения аптечки и уметь оказывать первую доврачебную помощь.

О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец обязан немедленно сообщить преподавателю кафедры физической культуры.

Занимающимся запрещается без разрешения преподавателя подходить к имеющемуся во вспомогательных помещениях (раздевалки, душевые и т.п.) оборудованию и инвентарю и пользоваться им.

Занимающиеся, допустившие невыполнение или нарушение настоящих правил, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности.

2. Требования безопасности перед началом занятий

Изучить содержание настоящих Правил. С разрешения преподавателя пройти в раздевалку, переодеться в спортивную форму (футболка, спортивные трусы, спортивная обувь на нескользкой подошве, не оставляющей следов на полу), не мешая соседям, аккуратно складывая свою одежду. С разрешения преподавателя пройти на легкоатлетический манеж. Разрешается брать с собой только вещи, необходимые для занятий. Не рекомендуется приступать к занятиям непосредственно после приема пищи. Запрещается приступать к занятиям при незаживших травмах и общем недомогании.

3. Требования безопасности во время занятий

Во время занятий занимающийся обязан:

- соблюдать настоящую инструкцию;
- неукоснительно выполнять все указания преподавателя, проводящего занятия;

- использовать спортивный инвентарь только с разрешения и под руководством преподавателя, проводящего занятия;
- выполнять упражнения с максимальной осторожностью, а при необходимости - со страховкой;
- работать только на том оборудовании, которое указано преподавателем;
- перед переходом к занятиям с использованием новых видов спортивного оборудования (инвентаря) и выполнением новых упражнений получить инструктаж по правилам использования данного вида оборудования.

Занимающимся запрещается:

- использовать неисправное оборудование;
- стоять близко от других занимающихся, выполняющих упражнения;
- самостоятельно осуществлять переход на другое оборудование;
- выполнять упражнения с гантелями и штангой с влажными ладонями;
- выполнять любые действия без разрешения преподавателя кафедры физической культуры;
- использовать спортивное оборудование и инвентарь не по прямому назначению;
- производить самостоятельно разборку, сборку и ремонт оборудования;
- вносить в спортивный зал любые предметы без разрешения преподавателя, проводящего занятия.

4. Требования безопасности в аварийных ситуациях

При возникновении во время занятий болей в суставах, мышцах, возникновении кровотечения, а также при плохом самочувствии прекратить занятие и сообщить об этом преподавателю кафедры физической культуры.

При возникновении чрезвычайной ситуации (обнаружении неисправности оборудования, появлении посторонних запахов, задымлении, возгорании и т.п.) немедленно сообщить об этом преподавателю кафедры физической культуры и действовать в соответствии с его указаниями.

При получении травмы сообщить об этом преподавателю кафедры физической культуры.

При необходимости и возможности помочь преподавателю, проводящему занятия, оказать пострадавшему первую медицинскую помощь.

5. Требования безопасности по окончании занятий

Сдать использованное оборудование и инвентарь преподавателю кафедры физической культуры.

С разрешения преподавателя кафедры физической культуры, выйти из зала.

Принять душ, переодеться.

При обнаружении неисправности оборудования, системы вентиляции, работы сантехнических систем, нарушения целостности окон сообщить об этом преподавателю кафедры физической культуры.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Специальная физическая подготовка.</i>	Совершенствование техники аэробики.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 2. Обучение технике.</i>	Обучение технике обычная ходьба–марш.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 3. Обучение технике.</i>	V-шаг (V-Step– ви-степ).	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 4. Обучение технике.</i>	Совершенствование техники шагов.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля, подготовка таблицы «Определение степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
<i>Тема 5. Обучение технике..</i>	Обучение технике степ-аэробики.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
<i>Тема 6. Обучение технике.</i>	Обучение технике степ-аэробики.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля

Тема 7. Обучение технике.	Обучение технике степ-аэробики.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 8. Обучение технике.	Обучение технике степ-аэробики.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля, подготовка таблицы «Определение степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
Тема 9. Развитие общей выносливости.	Средства и методы самоконтроля.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 10. Обучение технике повышения тонуса и укрепления мышц свода стопы и мышц голени	Ходьба с «поджатыми» пальцами.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 11. Обучение технике.	Обучение технике степ-аэробики.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 12. Обучение технике.	Основы черлидинга.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля, подготовка таблицы «Определение степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
Тема 13. Методика проведения учебно-тренировочного задания.	Приемы первой помощи при травмах.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 14. Развитие координации.	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития координации.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля

Тема 15. Развитие гибкости.	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 16. Специальная физическая подготовка.	Обучении техники черлидинга.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля, подготовка таблицы «Определение степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
Тема 17. Аэробика с элементами восточных единоборств.	Снятие стресса, повышение тонуса, регулирование работы сердца, повышение гибкости и координации, тренировка дыхательной системы.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 18. Пилатес. Элементы йоги.	Упражнения на релаксацию.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 19. Развитие гибкости.	Совершенствование техники черлидинга.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 20. Дыхательные упражнения для снятия напряжения, расслабление, релаксация.	Упражнения на релаксацию.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля, подготовка таблицы «Определение степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
Тема 21. Совершенствование техники.	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для снятия напряжения, расслабления и релаксации.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля

Тема 22. Совершенствование техники.	Развитие общей выносливости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 23. Футбол — аэробика.	Упражнения на осанку.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 24. Развитие гибкости.	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития гибкости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля, подготовка таблицы «Определение степени физической нагрузки»	Дневник самоконтроля Таблица «Определение степени физической нагрузки»
Тема 25. Развитие координационных способностей.	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития координационных способностей.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 26. Развитие общей выносливости.	Дальнейшее совершенствование изученных упражнений для развития общей выносливости.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля	Дневник самоконтроля
Тема 27. Специальная физическая подготовка.	Совершенствование техники упражнений комплексов на развитие гибкости и растяжки.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка дневника самоконтроля, подготовка таблицы «Определение степени физической нагрузки»	Таблица «Определение степени физической нагрузки»

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Быченков С.В. Физическая культура : учебник / Быченков С.В., Везеницын О.В.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 271 с. — ISBN 978-5-4497-4249-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142107.html>

Дополнительная литература:

1. Гринева, Т. А. Аэробика : учебное пособие / Т. А. Гринева, Н. С. Лешева. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСБ, 2015. — 97 с. — ISBN 978-5-9227-0558-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/49951.html>
2. Власова И.А. Оздоровительный фитнес : учебное пособие / Власова И.А., Иваненко О.А.. — Челябинск : Челябинский государственный институт культуры, 2017. — 158 с. — ISBN 978-5-94839-628-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83607.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Наименование ресурса	Ссылка
1.	Портал Министерства спорта РФ	http://government.ru/department/60/events/
2.	Портал Департамента физической культуры и спорта г. Москвы	https://www.mos.ru/moskomsport/
3.	Портал здорового образа жизни	http://www.rusmedserver.ru/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

Спортивный зал

Спортивный инвентарь

Учебный кабинет

Учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, предусмотренных программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Основное оборудование:

мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя; персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран)

Помещение для самостоятельной работы обучающихся

Основное оборудование:

оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-

образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл

№ п/п	Виды контактной работы, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Дневник самоконтроля	20- таблица оформлена полностью по всем показателям в соответствии с заданной периодичностью 10- таблица оформлена не полностью по всем показателям в соответствии с заданной периодичностью
2.	Таблица «Определение степени физической нагрузки»	20- таблица оформлена полностью по всем показателям в соответствии с заданной периодичностью 10- таблица оформлена не полностью по всем показателям в соответствии с заданной периодичностью

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

**Типовые упражнения для самостоятельного выполнения
АЭРОБИКА**

Часть урока	Направленность и продолжительность части урока	Основные упражнения	Указания
Подготовительная	1. Разминка 1.1. Разогревание (Warm up) Продолжительность подготовительной части урока от 5 до 10 мин	Повороты головы, наклоны, круговые движения плечами, выставление ноги на носок, движения стопой	Рекомендуется использовать низкий или средний темп движений, с небольшой амплитудой. Упражнения на координацию и усиление кровотока выполнять в среднем темпе с увеличением амплитуды
	1.2. Стретчинг — упражнения на гибкость (Stretching)	Полуприсяды, выпады, движения туловищем, варианты шагов на месте и с перемещениями в сочетании с движениями руками, растягивание мышц голени, передней и задней поверхности бедра, поясницы	Выполнять в медленном и среднем темпе в положении стоя, с опорой руками о бедра, без использования махов и пружинящих движений
Основная	2. Аэробная часть (Aerobics) Продолжительность от 20 до 40 мин 2.1. Аэробная разминка (3-10 мин)	Базовые элементы и усложнения движений, варианты ходьбы с движениями руками	Разучивание танцевальных соединений в среднем темпе на месте и с передвижениями в разных направлениях
	2.2. «Аэробный ПИК» (рекомендуется не	Танцевальные комбинации аэробных	Выполнение сочетаний - «блоков»

	менее 15—20 мин)	шагов и их вариантов, бег, прыжки в сочетании с движениями руками	упражнений на месте и с перемещениями в разных направлениях, увеличение нагрузки за счет координационной сложности, амплитуды и интенсивности движений
	2.3. Первая аэробная «заминка» (2-5 мин)	Базовые движения, варианты ходьбы с уменьшающейся амплитудой движений руками, амплитудные движения руками, сгибания и разгибания туловища с опорой руками о бедра	Уменьшение амплитуды перемещений, темпа движений. Движения выполняются в стойке ноги врозь, выпаде, полуприсяде, сочетаются с дыханием, темп движений замедляется
	3. Упражнения на полу (Floor work) — «фитнесс» (5-10 мин) 3.1. Упражнения для мышц туловища	В положении лежа упражнения на силу и силовую выносливость мышц брюшного пресса и спины	Выполнять от 1 до 3 серий по 10- 16 повторений движений. Методы выполнения упражнений и длительность пауз между сериями зависят от уровня подготовленности занимающихся
	3.2. Упражнения для мышц бедра	В положении лежа упражнения на силу и силовую выносливость приводящих и отводящих мышц бедра	Можно использовать упражнения с утяжелителями с амортизаторами, на тренажерах
	3.3. Упражнения для мышц рук и плечевого пояса	Варианты сгибания и разгибания рук в разных исходных положениях	
Заключительная	4. Вторая «заминка» «остывание». Снижение нагрузки (Cool down) (2-5 мин) 4.1. Глубокий стретч Упражнения на гибкость, общая «заминка»	Растягивание мышц передней, задней и внутренней поверхностей бедра, голени, мышц груди, рук и плечевого пояса	В разных исходных положениях, медленно, с фиксацией поз и последующим расслаблением

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся основного медицинского отделения тестов общей физической подготовки, специальной физической и технической подготовки по аэробике. Обучающиеся, отнесенные по состоянию здоровья к подготовительному и специальному медицинским отделениям, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья, выполняют только те контрольные нормативы, которые доступны им по состоянию здоровья	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-30 баллов Задание 2: 0-30 баллов Задание 3: 0-40 баллов «Зачтено» 90-100 – регулярное посещение занятий (90-100% посещаемость) (в случае пропуска по болезни необходима справка из медицинского учреждения), успешная сдача контрольных нормативов (тестов), занятие в спортивной секции; участие в спортивно-массовых мероприятиях 70 -89 – посещение занятий (80-90% посещаемость) (в случае пропуска по болезни необходима справка из медицинского учреждения), сдача контрольных нормативов (тестов) 50-69 - посещение занятий (70-80% посещаемость) (в случае пропуска по болезни необходима справка из медицинского учреждения); сдача контрольных нормативов (тестов) «Не зачтено» менее 50 – посещение занятий (менее 70% посещаемость) (в случае пропуска по болезни необходима справка из медицинского учреждения), пропуск занятий без уважительной причины, неудовлетворительная сдача контрольных нормативов (тестов)

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Типовые требования к зачету по аэробике

1. Методическая практика проведение разминки на занятиях по аэробике: подготовительная часть урока включает в себя разминку аэробной направленности продолжительностью 10-15 мин, посвящена общему разогреву организма, подготовке к напряженной и интенсивной работе. Как правило, здесь используются упражнения с изолированной работой различных звеньев тела, одновременные, разнонаправленные и поочередные движения конечностями, движения туловищем, а также умеренное растягивание мышц и связок.

2. Комбинация на координацию: выполнение V-Step по квадрату (4 круга) с изменением положений рук на 8 счетов

3. Аэробная комбинация из базовых элементов в Hi impact (4 раза) без изменения направления из 6 элементов, с изменением направления из 8 базовых

4. Студенты самостоятельно составляют танцевальную композицию с изменением положения в различных частях тела, выполняемых в сочетании с поворотами на основе базовых шагов, композиционно связанных в единый комплекс. В упражнении должны чередоваться трудные и простые движения и соединения, выполнять их свободно, без

напряжения и выразительно. Длительность танцевальной комбинации не менее 8 восьмерок ,16 восьмерок.

5. Оценивается демонстрация двигательных способностей исполнителя, умение владеть и управлять своим телом, своими движениями.

Тестовые задания по дисциплине

№	Содержание вопроса	Варианты ответов	Ключи
1	К упражнению в равновесии на месте относятся:	а) преодоление препятствий б) все разновидности бега в) повороты, наклоны г) подскоки	В
2	Тест на гибкость:	а) сгибание и разгибание рук в упоре лежа б) касание пальцами или ладонями пола в наклоне вперед в) упор присев, упор лежа г) подтягивание на перекладине	Б
3	Расположите элементы акробатики в правильном порядке:	а) момент отхода, вращение, приземление б) приземление, момент отхода, вращение в) момент отхода, приземление, вращение г) приземление, вращение, момент отхода	А
4	Физическая культура направлена на совершенствование ...	а) физических свойств человека б) техники двигательных действий в) морально-волевых качеств людей	А
5	Вращательное движение тела с последовательным касанием опоры и переворачиванием через голову:	а) пережат б) кувырок в) переворот г) рондат	Б

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Информационные технологии в кадровом делопроизводстве»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

- I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ..
- II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
- III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
- IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
- V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
- VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .
- VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Информационные технологии в кадровом делопроизводстве» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Информационные технологии в кадровом делопроизводстве» ориентировано на получение студентами знаний о современных информационных технологиях, автоматизирующих деятельность сотрудников на предприятии. В рамках курса изучаются новые современные технологии организации документооборота, технологии оперативного анализа данных, технологии эффективного бизнес взаимодействия.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 7 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью изучения дисциплины «Информационные технологии в кадровом делопроизводстве» является формирование у студентов представления о современных информационных технологиях, автоматизирующих деятельность кадровой службы организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов общее представление о содержании и особенностях современных информационных технологий как основы эффективного управления;
- сформировать знания об обеспечивающих информационных технологиях, их назначении и задачах;
- сформировать знания о функциональных информационных технологиях, их назначении и задачах;
- рассмотреть вопросы взаимного влияния обеспечивающих и функциональных информационных технологий и их связь с управленческой структурой;
- выработать практические навыки по использованию информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5	ПК-5.1. Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	современные информационные системы, системы электронного документооборота, правовое регулирование сферы управления информацией и документацией	применять знание нормативноправовой базы в сфере управления информацией и документацией в практической деятельности	навыками выбора необходимых технологических решений в процессе управления информацией и документацией	<u>Контактная работа:</u> Лекции Лабораторные практикумы <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Понятие информационной технологии (ИТ)	7					13				5	Лабораторный практикум 1/20 Реферат по теме 3/10
Тема 2. Обеспечивающие информационные технологии										6	
Тема 3. Функциональные информационные технологии.										5	
Тема 4. Функциональная технология электронного документооборота	6					13				6	Лабораторный практикум 2/20 Реферат по теме 6/10
Тема 5. Функциональная технология оперативного анализа данных.										5	
Тема 6. Современные информационные технологии в кадровом делопроизводстве.										6	
Всего:	13					26				33	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие информационной технологии (ИТ).

Основные понятия ИТ. Информационное пространство современного предприятия. Задачи ИТ, преимущества использования ИТ. Классификация ИТ. Предметная (ПТ) и информационная технологии. Функциональная информационная технология (ФИТ) и обеспечивающая информационная технология (ОИТ). Информационное окружение (пространство) сотрудника.

Тема 2. Обеспечивающие информационные технологии.

Технологии обработки текста. Технологии обработки числовой информации. Технологии обработки графических объектов. Технологии электронного взаимодействия. Технологии хранилищ данных. Технологии аналитической обработки данных. Облачные технологии.

Тема 3. Функциональные информационные технологии.

Анализ взаимного влияния ПТ и ФИТ. Формирование ФИТ посредством синтеза обеспечивающей и предметной технологий. Информационная система (ИС) – совокупность ФИТ. Понятие автоматизированного рабочего места (АРМ) специалиста.

Тема 4. Функциональная технология электронного документооборота.

Технологии приема, отправки, регистрации, исполнения электронных документов (ЭД) и контроля за их исполнением. Технологии систематизации, хранения и поиска ЭД. Технология Workflow. Технология защиты информации в электронном документообороте, электронная подпись.

Тема 5. Функциональная технология оперативного анализа данных.

Технология сбора, хранения информации. Технология анализа данных. Технология подготовки отчетности, детализация и агрегация данных. Технология визуализации данных. Технология микрокубов, распространение отчетности.

Тема 6. Современные информационные технологии в кадровом делопроизводстве.

Автоматизация кадрового делопроизводства. Распространённые программные продукты в области автоматизации кадрового делопроизводства

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины используются такие методы обучения как лекции, лабораторные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя, которые направлены на развитие творческих качеств студентов и на поощрение их интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету с оценкой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторных практикумов

Лабораторные практикумы выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Порядок проведения практикума.

1. Получение задания и рекомендаций к выполнению практикума.
2. Настройка инструментальных средств, необходимых для выполнения практикума.
3. Выполнение заданий практикума.
4. Подготовка отчета в соответствии с требованиями.
5. Сдача отчета преподавателю.

В ходе выполнения практикума необходимо следовать технологическим инструкциям, использовать материал лекций, рекомендованных учебников, источников интернета, активно использовать

помощь преподавателя на занятии.

Требования к оформлению результатов практикумов.

При подготовке отчета: изложение материала должно идти в логической последовательности, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, шрифт Times New Roman, размер – 14, выравнивание по ширине, отступ первой строки – 1,25, междустрочный интервал – 1,5, правильное оформление рисунков (подпись, ссылка на рисунок в тексте).

При подготовке презентации: строгий дизайн, минимум текстовых элементов, четкость формулировок, отсутствие грамматических и синтаксических ошибок, воспринимаемая графика, умеренная анимация.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информационные технологии в кадровом делопроизводстве» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц текста, отпечатанного через 1,5 интервала на компьютере (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методич. обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Понятие информационной технологии (ИТ) как основы эффективного менеджмента</i>	Предметная (ПТ) и информационная технологии Информационное окружение (пространство) менеджера	Работа с литературой, источниками интернета. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература к Теме 1 ЭБС	Отчёт по лабораторному практикуму
<i>Тема 2. Обеспечивающие информационные</i>	Технологии электронного взаимодействия.	Работа с литературой, источниками	Литература к Теме 2	Отчёт по лабораторному практикуму

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методич. обеспечение	Форма контроля
<i>технологии</i>	Облачные технологии.	интернета. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму		
<i>Тема 3. Функциональные информационные технологии.</i>	Формирование ФИТ посредством синтеза обеспечивающей и предметной технологий	Работа с литературой, источниками интернета. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму.	Литература к Теме 3	Отчёт по лабораторному практикуму. Реферат
<i>Тема 4. Функциональная технология электронного документооборота</i>	Технология Workflow. Технология защиты информации	Работа с литературой, источниками интернета. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму Подготовка реферата.	Литература к Теме 4	Отчёт по лабораторному практикуму
<i>Тема 5. Функциональная технология оперативного анализа данных.</i>	Технология микрокубов, распространение отчетности	Работа с литературой, источниками интернета. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература к Теме 5	Отчёт по лабораторному практикуму
<i>Тема 6. Современные информационные технологии в кадровом делопроизводстве.</i>	Распространённые программные продукты в области автоматизации кадрового делопроизводства.	Работа с литературой, источниками интернета. Подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература к Теме 6	Отчёт по лабораторному практикуму. Реферат

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Пахомова Н.А. Информационные технологии в менеджменте : учебно-методическое пособие / Пахомова Н.А.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 93 с. — ISBN 978-5-4486-0033-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70765.html>
2. Галиева Н.В. Информационные технологии в управлении : учебник / Галиева Н.В., Галиев Ж.К.. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2020. —172 с. — ISBN 978-5-907226-81-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116994.html>

Дополнительная литература:

1. Документационное обеспечение управления [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент», специальностям «Информатика», «Документоведение и документационное обеспечение управления», «Автоматизация и управление»/ А.С. Гринберг [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2023.— 391 с.— Режим доступа: <https://ipr-smart.ru/142685>
2. Организация и технология документационного обеспечения управления : хрестоматия / . — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019.— 89 с. — ISBN 978-5-7937-1780-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102451.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
Законодательные акты		
1.	Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (с изменениями от 27 декабря 2019 г.)	https://base.garant.ru/12148555/

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
2.	Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. N 63-ФЗ «Об электронной подписи» (с изменениями от 27 декабря 2019 г.).	https://base.garant.ru/12184522/
3.	ГОСТ Р 7.0.97-2016.Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов: введен в действие с 01.07. 2018.	http://www.edou.ru/enc/docs/detail.php?ID=2494
Порталы		
1.	Важное об электронном документообороте и управлении взаимодействием	http://ecm-journal.ru/mustknow
2.	Сайт компании «Электронные офисные системы». Кадры	https://www.eos.ru/eos_products/eos_kadry/
3.	Модуль «КАДРЫ» на базе СЭД Directum 5.5	https://club.directum.ru/award/166625
4.	Сайт компании Intersoft Lab.	http://www.iso.ru/
5.	Сайт Свободное программное обеспечение и новые информационные технологии.	http://pro-spo.ru/cloud-technology

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- лаборатория информационных технологий, оснащенную лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности, специализированной мебелью (мебель компьютерная (столы, стулья), стол преподавателя, стул преподавателя) и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (персональный компьютер, колонки, микрофон); набором демонстрационного оборудования (мультимедийное оборудование (проектор, экран);

помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета..

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-

библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Лабораторный практикум	16-20 – полный отчет по практикуму, подготовленный в соответствии с требованиями. 10-15 – отчет по практикуму не в полной мере охватывающий поставленные вопросы, подготовленный в соответствии с требованиями. 1-9 – отчет по практикуму не в полной мере охватывающий поставленные вопросы, подготовленный с нарушением требований.
2.	Реферат	9-10 – полное раскрытие сути исследуемой проблемы, рассмотрение различных точек зрения, приведение собственных взглядов на проблему, логичность и обоснованность выводов, список используемых источников. 4-8 – раскрытие сути исследуемой проблемы, рассмотрение различных точек зрения, приведение собственных взглядов на проблему, выводы не достаточно обоснованы; короткий список используемых источников. 1–3 не достаточное раскрытие сути исследуемой проблемы, неполнота аргументации собственной точки зрения, необоснованность выводов, отсутствие списка литературы.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые задания к лабораторным практикумам:

Задание №1

1. Создайте текстовый документ, оформите его в соответствии с заданием.
2. Создайте бланк приказа с угловым центрированным размещением реквизитов.
3. Создайте приказ на основе бланка о переводе работника в другое подразделение.

Задание №2

Создайте таблицу штатного состава по подразделениям в соответствии с заданием.

Проанализируйте текучесть кадров по каждому подразделению.

Постройте график текучести кадров по компании за год в соответствии

с заданием.

Проведите поиск информации в интернете в соответствии с заданием.

Примерные темы рефератов:

Тема 3.

1. Формирование ФИТ посредством синтеза обеспечивающей и предметной технологий
2. Технологии электронного взаимодействия.
3. Назначение предметных технологий.
4. Информационное пространство предприятия.
5. Состав и назначение обеспечивающих технологий
6. АРМ менеджера.
7. Основные фазы управления, согласно которым определяется состав функциональных подсистем ИС
8. Состав и свойства обеспечивающей и функциональных частей автоматизированной информационной системы.
9. Классификация информационных технологий.
10. Информационные требования на различных уровнях менеджмента.
11. Взаимное влияние ПТ и ФИТ.
12. Влияние организационных структур предприятия на распределение ИТ между менеджерами
13. Факторы, стимулирующие развитие информационных технологий в кадровой службе.
14. Информационная поддержка кадровой службы.
15. Функциональные технологии и их развитие.

Тема 6.

1. Технологии электронного документооборота.
2. Облачные технологии электронного документооборота.
3. Развитие систем электронного документооборота.
4. Системы автоматизации управления документооборотом.
5. Системы автоматизации деловых процессов.
6. Основные характеристики систем электронного документооборота.
7. Архитектура и основные компоненты СЭД.
8. Функциональные возможности СЭД.
9. Обзор современных систем электронного документооборота.
10. Модульная структура систем электронного документооборота.
11. Система DIRECTUM
12. Система Е1-Евфрат
13. Система Дело.
14. Облачные ЕСМ-системы
15. Модули, входящие в состав системы «DirectumRX».

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в седьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся:

Задания 1 типа

1. Раскройте понятие ФИТ.
2. Определите понятие «бизнес-взаимодействия».
3. Информационные ресурсы.
4. Сетевые информационные технологии.
5. Назначение предметных технологий.
6. Информационное пространство предприятия.
7. Состав и назначение обеспечивающих технологий.
8. АРМ менеджера.
9. Классификация информационных технологий.
10. Информационные требования на различных уровнях менеджмента.
11. Состав и свойства обеспечивающей и функциональных частей автоматизированной информационной системы.
12. Охарактеризуйте основные фазы управления, согласно которым определяется состав функциональных подсистем ИС.
13. Охарактеризуйте технологию обработки текста.
14. Технологии для обработки графики.
15. Назначение OLAP анализа.

16. Охарактеризуйте технологии распознавания текста.
17. Опишите применение мультимедийных технологий в бизнесе.
18. Охарактеризуйте технологию бизнес взаимодействия.
19. Определите понятие «регистрация документа».
20. Перечислите и охарактеризуйте основные характеристики документооборота.
21. Опишите процесс ввода документов в информационную систему.
22. Назначение и виды бланков.
23. Назовите основные функции информационных аналитических систем.
24. Назовите системы информационного взаимодействия.
25. Дайте определение оперативного анализа данных.

Задания 2 типа

1. В чем заключается взаимосвязь понятий ИС и ИТ?
2. Как организационные структуры предприятия влияют на распределение ИТ между менеджерами?
3. Поясните факторы, стимулирующие развитие электронного документооборота.
4. Проанализируйте взаимное влияние ПТ и ФИТ.
5. Как происходит формирование ФИТ посредством синтеза обеспечивающей и предметной технологий.
6. Чем отличается оперативный анализ данных от интеллектуального?
7. Какие информационные технологии понадобятся для проведения обучения сотрудников?
8. Чем отличаются текстовый процессор и текстовый редактор?
9. Какие информационные технологии лучше использовать для взаимодействия сотрудников на предприятии?
10. Опишите функциональность системы электронного документооборота.
11. Чем отличается растровая графика от векторной?
12. Что лежит в основе фрактальной графики?
13. Какова структура гипертекстового документа?
14. Как можно использовать мультимедийные технологии в деятельности менеджера?
15. Как можно эффективно наладить бизнес взаимодействие сотрудников компании?
16. Каким образом можно структурировать текстовый документ?
17. Чем отличается относительная и абсолютная ссылка в Excel?
18. Как можно ввести числовую последовательность в Excel?
19. Как можно разместить графический объект в текстовом документе?
20. Каким образом можно настроить презентацию?
21. Какие обеспечивающие технологии входят в функциональную

технологии документооборота?

22.Как можно создать бланк документа?

23.Как подвести итог данных в таблице Excel?

24.Как изменяется растровый рисунок при масштабировании?

25.Опишите процедуру создания оглавления в текстовом документе.

Задания 3 типа

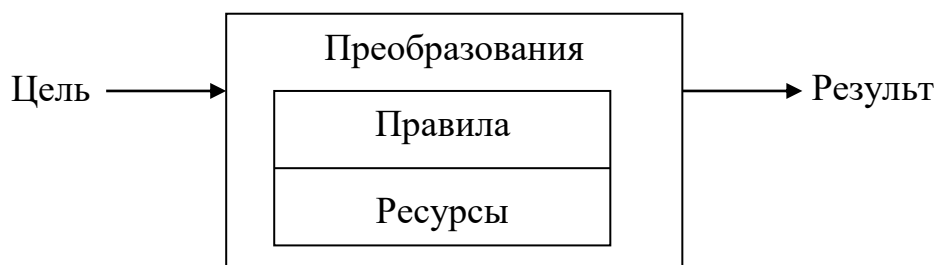
1. Создайте заявление в деканат на перевод в другую группу.

2. Изобразите схему использования облачных технологий для создания документов. Опишите этот процесс.

3. Создайте информационное письмо для сотрудников о необходимости предоставить документы о повышении квалификации.

4. Создайте шаблон факса, используя возможности Microsoft Office.

5. Проанализируйте, верно ли представлена на рисунке структура понятия «технология». Ответ обоснуйте.



6. Как можно автоматизировать процесс создания документа, используя возможности Microsoft Office. Продемонстрируйте ответ.

7. Создайте документ «Факсимильное сообщение» на основе стандартного шаблона Microsoft Word.

8. Создайте рассылку документа нескольким сотрудникам. Продемонстрируйте все возможные варианты.

9. Предложите способ систематизации документов в электронном архиве.

10.Продемонстрируйте технологию создания шаблона наиболее часто используемого документа для автоматизации деятельности сотрудника кадровой службы.

11.Создайте график отпусков для компании

12.Продемонстрируйте возможности поиска информации в интернете. Найдите фирмы, продающие автомашины Nissan Almera Classic по минимальной цене.

13.Разработайте штатное расписание для компании в соответствии с ее структурой

14.Создайте презентацию (не менее 5 слайдов) об особенностях систем электронного документооборота.

15.Создайте сравнительную таблицу функциональных возможностей двух систем электронного документооборота.

16.Продемонстрируйте возможности нескольких систем

информационных коммуникаций.

17.Подготовьте отчет об успеваемости студентов за семестр по группам.

18.Проведите поиск информации в интернете, составьте отчет с гиперссылками на используемые источники.

19.При создании OLAP-таблицы «Отчет о прогулах» были использованы следующие данные: ФИО, Даты, Количество часов. Разместите эти данные в структуре сводной таблицы.

20.Составьте заявление на отпуск.

21.Создайте рассылку документа нескольким сотрудникам. Продемонстрируйте все возможные варианты.

22.Создайте в Microsoft Word информационное письмо, оповещающее партнеров фирмы о проведении обучения сотрудников.

23.Создайте бланк приказа по личному составу

24.Создайте общий бланк организации, используя возможности Microsoft Office.

25.Разработайте состав бланков для фирмы, обоснуйте выбранный состав, определите формы хранения и процедуру создания.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	2
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .	
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Управление кадровой безопасностью организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 N 955.

Объектом изучения выступает система обеспечения кадровой безопасности современной организации.

В процессе изучения дисциплины обучающиеся знакомятся с понятием кадровой безопасности современной организации, возможными угрозами имущественным и неимущественным интересам хозяйствующего субъекта со стороны его нелояльных и безответственных сотрудников, а также наилучшими отечественными практиками обеспечения высокого уровня защищенности работодателя от данных угроз.

Дисциплина формирует общую систему теоретических и концептуальных представлений о роли кадровой безопасности в системе конкурентных преимуществ и недостатков современной организации. При этом приоритетное внимание уделяется использованию инновационных подходов к обеспечению высокой лояльности персонала, учитывающих особенности трудовой ментальности россиян и деятельности субъектов отечественного профессионального предпринимательства. По итогам успешного изучения дисциплины, обучающиеся приобретают профессиональные компетенции, позволяющие им принимать высокоэффективные управленческие решения по профилактике и пресечению любых угроз репутации, информации и имуществу работодателя, реализуемых с прямым или косвенным участием его сотрудников.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 7 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью дисциплины является приобретение обучающимися знаний теории обеспечения информационной и имущественной безопасности по кадровому направлению деятельности хозяйствующего субъекта, а также формирование у них определенных практических навыков разработки и реализации управленческих решений в области профилактики и пресечения противоправных, а также безответственных действий со стороны нелояльных сотрудников.

Задачи изучения дисциплины:

- раскрытие понятия и классификации угроз безопасности организации по кадровому направлению ее деятельности;
- изучение основ методологии менеджмента кадровой безопасности, его современной отечественной и отраслевой специфики;
- ознакомление с распределением функций, полномочий и ответственности между различными инстанциями и должностными лицами организации в области обеспечения ее безопасности по кадровому направлению деятельности;
- сравнительный анализ преимуществ и недостатков различных стратегических подходов к организации обеспечения безопасности организации по кадровому направлению деятельности;
- овладение прикладными методами и технологиями противодействия угрозам информационной и имущественной организации со стороны нелояльных и безответственных сотрудников.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.	ПК-1.1. Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	источники поиска, технологии привлечения и оценки персонала с целью вывода организации из кризиса	применять технологии поиска, привлечения и оценки персонала в период кризиса	применения технологии поиска, привлечения и оценки персонала в период кризиса	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления.	4		4							21	Практическое домашнее задание /5 Тест /5
Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации.	4		4							21	Практическое домашнее задание /5 Тест /5
Тема 3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.	4		4							21	Практическое домашнее задание /5 Тест /5
Тема 4. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.	4		4							21	Практическое домашнее задание /5 Тест /5
Тема 5. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.	3		3							22	Практическое домашнее задание /5 Тест /5
Всего:	19		19							106	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час										Зачет (50)	
Объем дисциплины (в академических часах)	144										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	4										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления.

Понятие и актуальность обеспечения кадровой безопасности организации.

Классификация угроз кадровой безопасности организации и методов противодействия им. Угрозы в адрес персонала организации: переманивание сотрудников, вербовка, шантаж, покушения. Угрозы со стороны собственного персонала организации: разглашение конфиденциальной информации, коррупция, хищения, саботаж. Профилактические, пресекающие и репрессивные методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации.

Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций: финансовый сектор экономики, реальный сектор экономики, торговля и сфера услуг, сфера государственного управления.

Дополнительные особенности обеспечения кадровой безопасности организаций в современной России: трудовая ментальность россиян, философия отечественного предпринимательства, кадровая стратегия работодателей, правовая база.

Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации.

Структура системы управления кадровой безопасностью: субъекты управления, операционные подсистемы, блок обеспечения. Законодательная и внутренняя нормативная база функционирования системы управления кадровой безопасностью.

Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности: общая стратегия обеспечения безопасности, подходы к организации службы безопасности и взаимодействию со сторонними детективными агентствами.

Служба безопасности организации, ее функции в рамках системы, полномочия и ответственность. Подходы к организационной структуре управления данной службы. Ресурсное обеспечение. Распорядительные и контрольные функции службы безопасности, сфера ответственности. Особенности управления деятельностью подразделения и ее персоналом.

Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью: собственники и топ менеджмент организации, служба безопасности, кадровая служба, руководители структурных подразделений.

Методические требования к системе управления кадровой безопасностью и критерии оценки ее эффективности.

Тема 3. Противодействие угрозам безопасности персонала организации.

Противодействие угрозе переманивания ведущих сотрудников: методы и негативные последствия переманивания сотрудников, типовые причины реализации данной угрозы, основные методы противодействия. Риски информационной и имущественной безопасности организации, связанные с переманиванием ее сотрудников и противодействие им. Организация контроля деятельности конкурентов и хэдхантеров, направленной на переманивание ключевых сотрудников организации.

Противодействие угрозе склонения сотрудников организации к обману доверия работодателя: субъекты и объекты угроз, формы и инструменты их практической реализации, методы профилактики и пресечения угрозы. Организация контроля текущей лояльности персонала организации.

Противодействие угрозе физической безопасности топ менеджеров: возможные субъекты угроз, типовые причины реализации угроз, методы профилактики, общие требования к организации физической защиты топ менеджеров организации.

Тема 4. Противодействие угрозам информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.

Конфиденциальная информация как главный объект защиты, ранжирование конфиденциальной информации.

Типовые причины реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее сотрудников: недовольство работодателем, личная безответственность, коррупция, успешная вербовка или шантаж, прямые угрозы.

Формы реализации угроз: неумышленное разглашение информации, донос на работодателя, саботаж в форме уничтожения информации, инициативная передача информации, реализация принятых на себя обязательств в форме постоянного или разового «слива» информации.

Методы реализации угроз: несанкционированное копирование электронных баз данных или документов на бумажных носителях, разглашение кодов и паролей, устная передача или разглашение информации, установка технических устройств перехвата информации в помещениях работодателя.

Разработка и внедрение комплекса мероприятий по профилактике и пресечению угроз информационной безопасности организации со стороны собственного персонала.

Специальное обучение персонала организации правилам обеспечения безопасности конфиденциальной информации на электронных и бумажных носителях, а также в устной форме.

Организационные и технические методы защиты

конфиденциальной информации.

Контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения информационной безопасности организации со стороны службы безопасности и руководителей структурных подразделений.

Ответственность сотрудников за нарушение правил обеспечения информационной безопасности организации: административные, экономические и психологические инструменты воздействия.

Тема 5. Противодействие угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.

Имущество организации как объект защиты, ранжирование элементов имущества по масштабам потерь и вероятности реализации соответствующих угроз.

Типовые причины реализации имущественной безопасности организации с участием ее сотрудников: неэффективность мотивационной политики работодателя, инициативные действия сотрудников, действия под воздействием сторонних субъектов или коллег.

Типовые формы реализации угроз: мелкие хищения имущества, растраты и крупные хищения наличных денежных средств, фальсификация финансовых документов (в том числе – на электронных носителях), несанкционированный перехват управления электронными платежами, коррупция при подписании договоров и контрактов с контрагентами, саботаж.

Разработка и внедрение комплекса мероприятий по профилактике и пресечению угроз имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.

Организационные и технические методы защиты имущества организации.

Контроль над соблюдением сотрудниками правил обеспечения имущественной безопасности организации со стороны службы безопасности и руководителей структурных подразделений.

Ответственность сотрудников за нарушение правил обеспечения имущественной безопасности организации: прямая материальная ответственность должностных лиц, административная и уголовная ответственность за нарушение установленных регламентов и прямые хищения или нанесение иного ущерба.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по работе во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам, их целесообразно записывать. После окончания лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по ее теме.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к экзамену.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении практикума по решению задач

Решение задач на семинарах в форме контрольных работ используется для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины. Практикум включает в себя 10 тестовых и 2 практических задания.

Пример практикума по одной из тем курса имеется в разделе X настоящей Программы.

Подведение итогов работы и оглашение баллов, набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

Результаты выполнения практикума обучающиеся представляют преподавателю в произвольной письменной форме.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим

категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Кадровая безопасность организации как объект управления.</i>	Угрозы в адрес персонала организации: переманивание сотрудников, вербовка, шантаж, покушения. Угрозы со стороны собственного персонала организации: разглашение конфиденциальной информации, коррупция, хищения, саботаж. Профилактические , пресекающие и репрессивные методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций: финансовый сектор экономики, реальный сектор экономики,	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	торговля и сфера услуг, сфера государственного управления.			
<i>Тема 2. Система управления кадровой безопасностью организации.</i>	Законодательная и внутренняя нормативная база функционирования системы управления кадровой безопасностью. Подходы к организационной структуре управления данной службы. Ресурсное обеспечение. Распорядительные и контрольные функции службы безопасности, сфера ответственности. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью: собственники и топ менеджмент организации, служба безопасности, кадровая служба, руководители структурных подразделений.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест
<i>Тема 3. Противодействи е угрозам безопасности персонала организации.</i>	Организация контроля деятельности конкурентов и хэдхантеров, направленной на переманивание ключевых	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач Подготовка к	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	сотрудников организации. Риски информационной и имущественной безопасности организации, связанные с переманиванием ее сотрудников и противодействие им. Организация контроля текущей лояльности персонала организации. Общие требования к организации физической защиты топ менеджеров организации.	тестированию, подготовка практического домашнего задания		
<i>Тема 4.</i> <i>Противодействи</i> <i>е угрозам</i> <i>информационной</i> <i>безопасности</i> <i>организации со</i> <i>стороны</i> <i>собственного</i> <i>персонала.</i>	Типовые причины реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее сотрудников: недовольство работодателем, личная безответственность , коррупция, успешная вербовка или шантаж, прямые угрозы. Формы реализации угроз: неумышленное разглашение информации, донос на работодателя, саботаж в форме уничтожения информации, инициативная передача информации,	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	реализация принятых на себя обязательств в форме постоянного или разового «слива» информации. Специальное обучение персонала организации правилам обеспечения безопасности конфиденциальной информации на электронных и бумажных носителях, а также в устной форме. Ответственность сотрудников за нарушение правил обеспечения информационной безопасности организации: административные, экономические и психологические инструменты воздействия.			
<i>Тема 5. Противодействи е угрозам имущественной безопасности организации со стороны собственного персонала.</i>	Типовые причины реализации имущественной безопасности организации с участием ее сотрудников: неэффективность мотивационной политики работодателя, инициативные действия сотрудников, действия под воздействием сторонних субъектов или коллег.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач Подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	Типовые формы реализации угроз: мелкие хищения имущества, растраты и крупные хищения наличных денежных средств, фальсификация финансовых документов (в том числе – на электронных носителях), несанкционированный перехват управления электронными платежами, коррупция при подписании договоров и контрактов с контрагентами, саботаж. Ответственность сотрудников за нарушение правил обеспечения имущественной безопасности организации: прямая материальная ответственность должностных лиц, административная и уголовная ответственность за нарушение установленных регламентов и прямые хищения или нанесение иного ущерба.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.В. Долженкова [и др.]. — Москва : Прометей, 2022. — 286 с. — ISBN 978-5-00172-241-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125640.html>

Дополнительная литература:

1. Иванова, С. Что скрывает кандидат? 41 опросник для оценки факторов риска при проведении интервью / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 165 с. — ISBN 978-5-9614-2464-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125316.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал – новости в сфере управления персоналом	http://www.hr-ua.com
2.	Тематический портал – кадровое консультирование: подбор, оценка, адаптация, развитие и мотивация персонала	http://www.rcg-moscow.ru
3.	Тематический портал – кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru
4.	Сайт журнала «Кадровое дело»	http://www.kdelo.ru
5.	Журнал «Директор по безопасности»	http://www.s-director.ru/magazine.html
Публикации		
1.	Аншина Н. Есть временная, постоянная и даже «врожденная» форма нелояльности. // Управление персоналом, №6, 2016. – С.42-49	https://top-personal.ru
2.	Бедеров И. Предупредить проблему стоит 1 рубль. Лечить – 10 рублей. // Управление персоналом, №17, 2018. – С.17-22	https://top-personal.ru
3.	Вдовин В. Мошенники постоянно совершенствуются. // Управление персоналом, №18, 2018. – С.11-19	https://top-personal.ru
4.	Казаков Р. Проверяйте персонал поэтапно. // Управление персоналом, №20, 2018. – С.15-16	https://top-personal.ru
5.	Мамонтова Е. Засланного казачка искали? Как выявить лазутчиков. // Управление персоналом, №15, 2018. – С.26-34	https://top-personal.ru
6.	Соломандин В.Г. Кадровая безопасность компании. – М.: Альфа-Пресс, 2011. - 630с.	https://piratebooks.ru/threads/kadrovaya-bezopasnost-kompanii.144469/
7.	Тюлин А. Борьбой с воровством должны заниматься профессионалы. // Управление персоналом, №11, 2018. – С.5-16	https://top-personal.ru
8.	Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Издательский дом «Питер», 2003. – 496с.	https://search.rsl.ru/ru/record/01002362782

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

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

- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ № п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практическое домашнее задание	5 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 2-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.
2.	Тест	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-0 – менее 50% правильных ответов

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовое тестовое задание

1. Наиболее опасной угрозой по кадровому направлению работы организаций, представляющих торговлю и сферу услуг, выступает:

- а) разглашение коммерческой тайны;
- б) коррупция в форме взяток от поставщиков и подрядчиков;
- в) прямые хищения имущества работодателя.

2. Появление иностранных спецслужб в числе субъектов угроз безопасности организаций по кадровому направлению их деятельности наиболее вероятно:

- а) в системе органов государственного управления;
- б) в финансовом секторе экономики;
- в) в реальном секторе экономики.

3. В какой сфере деятельности наибольшую опасность для кадровой безопасности организации представляют ее конкуренты?

- а) в финансовом секторе экономики;
- б) в торговле и сфере услуг;
- в) в реальном секторе экономики.

4. В какой сфере деятельности наибольшую опасность для информационной безопасности организации представляют собственные сотрудники?

- а) в финансовом секторе экономики;
- б) в торговле и сфере услуг;
- в) в реальном секторе экономики.

5. В какой сфере деятельности наибольшую угрозу с позиции стратегических интересов организации представляет переманивание ведущих специалистов?

- а) в финансовом секторе экономики;
- б) в торговле и сфере услуг;
- в) в сфере науки и научного обслуживания.

6. В какой сфере деятельности угрозы безопасности работодателя по кадровому направлению деятельности могут быть реализованы с наибольшего числа имеющихся в организации рабочих мест?

- а) в финансовом секторе экономики;
- б) в торговле и сфере услуг;
- в) в сфере науки и научного обслуживания.

7. Для отечественных организаций работодателей наибольшую опасность представляют:

- а) угрозы в адрес собственного персонала;
- б) угрозы со стороны собственного персонала;
- в) справедливы оба варианта ответа.

8. Особенности трудовой ментальности россиян:

а) увеличивают вероятность реализации угроз по кадровому направлению;

б) уменьшают вероятность реализации угроз по кадровому направлению;

в) вопрос не корректен.

9. Особенности кадровой стратегии конкретного работодателя:

а) влияют только на вероятность реализации угроз в адрес его персонала;

б) влияют только на вероятность реализации угроз со стороны его персонала;

в) влияют на обе группы угроз.

10. Основным законодательным инструментом обеспечения кадровой безопасности организаций – работодателей служит:

а) Конституция РФ;

б) Трудовой кодекс РФ;

в) Закон РФ «О безопасности».

Типовые практические домашние задания

1. Сформулируйте особенности трудовой ментальности россиян, способные оказать влияние на кадровую безопасность организаций – работодателей, заполнив для этого правую графу таблицы:

Направления проявления трудовой ментальности	Особенности менталитета
Отношение к трудовой деятельности в целом	
Отношение к работодателю	
Отношение к коллегам	

2. Сформулируйте положения по направлениям кадровой стратегии организаций – работодателей, способные оказать негативное влияние на их кадровую безопасность, заполнив для этого правую графу таблицы:

Направления кадровой стратегии	Недопустимые цели и приоритеты
Политика привлечения и сокращения персонала	
Политика развития персонала	
Политика мотивации персонала	
Политика психологической поддержки персонала	

Задание 3.

Цель: выявление особенностей обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих наиболее представительные по числу занятого населения отрасли экономики.

Порядок выполнения задания:

- сформулировать и доказательно обосновать перечень

дополнительных опасностей и возможностей, влияющих на организацию процесса обеспечения кадровой безопасности организаций соответствующей сферы бизнес деятельности;

- разработать перечень приоритетных объектов защиты от угроз информационной и имущественной безопасности, отражающий отраслевую специфику соответствующей категории работодателей;

- сформулировать приоритетные направления работы службы безопасности по кадровому направлению деятельности соответствующей категории работодателей.

1. Результатом работы выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит аргументированные рекомендации, адресованные соответствующей категории работодателей по вопросу оптимизации рассматриваемого направления кадровой работы. Заключение должно состоять из следующих частей:

- обоснование прямой взаимосвязи безопасности соответствующих приоритетных для данной отрасли объектов защиты и конкурентоспособности хозяйствующего субъекта;

- рекомендации по выбору наиболее эффективных методов защиты соответствующих объектов;

- рекомендации по организации работы с персоналом в целях профилактики возможных угроз.

При составлении заключения рекомендуется учитывать:

- специфику национальной трудовой ментальности россиян;
- исторически сложившиеся в нашей стране традиции управления персоналом.

4. Проведите классификацию основных угроз безопасности организации со стороны ее персонала, заполнив для этого соответствующие графы таблицы:

Типовые угрозы информационной безопасности организации	Типовые угрозы имущественной безопасности организации

5. Ориентируясь на приведенный ниже перечень, проведите классификацию основных методов противодействия угрозам по кадровому направлению деятельности организации, заполнив для этого правую графу таблицы:

Группы методов противодействия	Методы
Профилактические методы	
Пресекающие методы	
Репрессивные (карающие) методы	

Перечень методов противодействия угрозам по кадровому направлению деятельности организации:

- увольнение сотрудника за нарушение принятых на себя обязательств перед работодателем;
- отказ в найме на работу;
- режимные мероприятия;
- экономические санкции к сотруднику;
- использование специальных технологий отбора кандидатов на трудоустройство;
- служебные расследования в отношении конкретных сотрудников;
- иск о возмещении сотрудником нанесенного имущественного ущерба;
- увольнение по результатам завершения испытательного срока;
- специальное обучение сотрудников;
- использование специальных программных средств защиты информации в электронной форме;
- регулярные проверки соблюдения в структурных подразделениях корпоративных стандартов безопасности;
- иск о возбуждении в отношении сотрудника уголовного преследования;
- оперативный контроль над деятельностью сотрудника;
- психологическая поддержка сотрудников;
- ограничение доступа к конфиденциальной информации и имущественным комплексам организации для ее сотрудников;
- разъяснительно-воспитательная работа с сотрудником;
- отказ в продлении трудового договора;
- перевод на другое рабочее место или в другое подразделение;
- использование специальных технических средств защиты имущества;
- увольнение по соответствующей статье ТК РФ;
- наем новых сотрудников только при наличии у них специальных рекомендаций от действующих сотрудников организации или ее доверенных бизнес-партнеров.

6. Определите основные проявления отраслевой специфики обеспечения кадровой безопасности организаций, представляющих различные сферы профессиональной деятельности, заполнив для этого соответствующие графы приведенной ниже таблицы:

Перечень элементов в системе безопасности	Основные сферы профессиональной деятельности		
	финансовый сектор экономики	сфера торговли и бытового обслуживания	сфера государственного управления
Главный субъект угроз			
Главный объект угроз			

Перечень элементов в системе безопасности	Основные сферы профессиональной деятельности		
	финансовый сектор экономики	сфера торговли и бытового обслуживания	сфера государственного управления
Главная форма реализации угроз			

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в седьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте понятие законопослушности персонала.
2. Раскройте понятие благонадежности персонала.
3. Раскройте понятие «кадровые угрозы безопасности организации».
4. Раскройте понятие «репутационная безопасность организации».

5. Раскройте понятие «информационная безопасность организации».

6. Раскройте понятие «имущественная безопасность организации».

7. Раскройте понятие «клиентская тайна»

8. Раскройте понятие «коммерческая тайна».

9. Раскройте понятие «кадровое рейдерство».

10. Раскройте понятие «кадровое браконьерство».

11. Раскройте понятие «хедхантинг».

12. Раскройте понятие «коррупция сотрудников организации».

13. Раскройте понятие «должностное преступление».

14. Раскройте понятие «должностное нарушение».

15. Раскройте понятие «саботаж».

16. Раскройте понятие «слив конфиденциальной информации».

17. Раскройте понятие «нелояльность сотрудника».

18. Раскройте понятие «безответственность сотрудника».

19. Раскройте понятие «вербовка сотрудника организации».

20. Раскройте понятие «шантаж сотрудника организации».

21. Раскройте понятие «физическая защита».

22. Раскройте понятие «электронная подпись».

23. Раскройте понятие «частное охранное предприятие».

24. Раскройте понятие «частное детективное агентство».

25. Раскройте понятие «хедхантинговое агентство».

Задания 2 типа

1. Специалист службы безопасности организации получает задание осуществить проверку потенциальной лояльности кандидата на трудоустройство. Какие сведения и из каких источников он должен собрать для подготовки соответствующего заключения?

2. Специалист службы безопасности получает задание осуществить группировку структурных подразделений организации для определения степени вероятности вербовки их сотрудников. Какие из этих подразделений будет интересоваться следующих потенциальных субъектов угроз – конкуренты организации, криминальные структуры, государственные правоохранительные и налоговые органы?

3. По вине сотрудника была разглашена конфиденциальная информация, составляющая клиентскую тайну. Расследование показало, что причиной этого стала коррупция, т.е. полученное от конкурента данного клиента денежное вознаграждение. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

4. По вине сотрудника была разглашена конфиденциальная информация, составляющая клиентскую тайну. Расследование показало, что причиной этого стала безответственность виновного сотрудника, без злого умысла нарушившего установленные правила общения с. Какие

санкции следует применить к данному сотруднику?

5. По вине сотрудника была разглашена конфиденциальная информация, составляющая коммерческую тайну. Расследование показало, что причиной этого стала коррупция, т.е. полученное от конкурента денежное вознаграждение. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

6. По вине сотрудника была разглашена конфиденциальная информация, составляющая коммерческую тайну. Расследование показало, что причиной этого стала безответственность виновного сотрудника, без злого умысла нарушившего установленные правила ведения деловых переговоров. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

7. По вине сотрудника была повреждена электронная база данных. Расследование показало, что причиной этого стала безответственность виновного сотрудника, без злого умысла нарушившего запрет на использование личных носителей информации (флэш-карт). Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

8. По вине сотрудника была повреждена электронная база данных. Расследование показало, что причиной этого стал злой умысел (саботаж) в форме умышленного ввода в компьютер вируса. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

9. Сотрудник организации был уличен в мелком хищении ее имущества. Указанный проступок был совершен им впервые. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

10. Сотрудник организации был во второй раз уличен в мелком хищении ее имущества. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

11. Сотрудник организации, имеющий доступ к особо конфиденциальной информации, в процессе повседневного общения с коллегами стал регулярно выражать недовольство условиями своего найма. Какие профилактические меры следует принять в данной ситуации?

12. Сотрудник организации, имеющий доступ к особо конфиденциальной информации, был замечен в злоупотреблении алкоголем. Какие профилактические меры следует принять в данной ситуации?

13. Сотрудник организации, скрывший на стадии трудоустройства компрометирующую его информацию от работодателя, стал объектом шантажа со стороны конкурента. Об этой попытке он немедленно сообщил в службу безопасности. Какие санкции следует применить к данному сотруднику?

14. Сотрудник организации, скрывший на стадии трудоустройства компрометирующую его информацию от работодателя, стал объектом шантажа со стороны конкурента. Он поддался на шантаж с стал

передавать конкуренту известную ему конфиденциальную информацию о своем работодателе. Служба безопасности выявила источник утечки, но до определенного времени не предъявляла виновному сотруднику обвинений. Какие дальнейшие действия могут быть предприняты службой безопасности в отношении данного сотрудника?

15. Руководитель одного из филиалов организации, уличенный в финансовых нарушениях, допустил прямые угрозы в адрес специалиста службы внутреннего аудита. Какие санкции следует применить к данному руководителю?

16. Руководитель структурного подразделения, являющийся исключительно ценным специалистом в своей профессиональной области, демонстративно игнорирует распоряжения и рекомендации службы безопасности в области контроля лояльности своих подчиненных. Какие санкции следует применить к данному руководителю?

17. Руководитель структурного подразделения, являющийся исключительно ценным специалистом в своей профессиональной области, уличен службой безопасности в систематическом сокрытии информации о нарушениях правил обеспечения информационной безопасности работодателя, допущенных его подчиненными. Какие санкции следует применить к данному руководителю?

18. Сотрудник организации, имеющий доступ к особо конфиденциальной информации, был уличен службой безопасности в активном поиске нового работодателя. Какие дальнейшие действия могут быть предприняты в отношении данного сотрудника?

19. Специалист по продажам, имеющий закрепленную за ним большую группу постоянных клиентов, был уличен службой безопасности в активном поиске нового работодателя. Какие дальнейшие действия могут быть предприняты в отношении данного сотрудника?

20. Специалист службы персонала получил указание разработать новую технологию мотивации, снижающую вероятность коррупции должностных лиц организации при заключении ими хозяйственных договоров с партнерами. Какие конкретные инструменты мотивации ему целесообразно предложить?

21. Подчиненный получил от непосредственного руководителя предложение принять участие в хищении имущества работодателя. Что он должен сделать в подобной ситуации?

22. Сотрудник получил от коллеги предложение принять участие в хищении имущества работодателя. Что он должен сделать в подобной ситуации?

23. Служба безопасности приняла решение о проведении специального служебного расследования в отношении конкретного сотрудника организации. Какими причинами она могла при этом

руководствоваться?

24. Специалист службы безопасности получает задание провести специальный инструктаж нанятых на работу молодых специалистов. Какие вопросы необходимо рассмотреть при его проведении?

25. Руководитель структурного подразделения организации должен провести инструктаж нового сотрудника, допущенного к конфиденциальной информации. Какие вопросы необходимо рассмотреть при его проведении?

Задания 3 типа

1. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции материально ответственного сотрудника финансовой службы организации за хищение доверенных ему денежных средств.

2. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции материально ответственного сотрудника складской службы организации за хищение доверенных ему материальных ценностей.

3. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции сотрудника организации за нарушение им правил работы с конфиденциальной информацией.

4. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции сотрудника организации за мелкие хищения или умышленное повреждение имущества работодателя.

5. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции руководителя структурного подразделения, скрывшего от службы безопасности факт нарушения его подчиненным установленных правил работы с конфиденциальной информацией.

6. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции руководителя структурного подразделения, скрывшего от службы безопасности факт мелкого хищения его подчиненным или умышленного повреждения имущества работодателя.

7. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции сотрудника организации за умышленное разглашение им конфиденциальной информации.

8. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции сотрудника организации за умышленное распространение информации, компрометирующей работодателя.

9. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции сотрудника организации за повреждение ее имущества в силу служебной халатности.

10. Сформулируйте пункт раздела «Ответственность» должностной инструкции специалиста кадровой службы, отвечающего за ведение досье (личных дел) сотрудников организации, связанный с обеспечением конфиденциальности соответствующей информации.

11. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные права» должностной инструкции руководителя службы безопасности,

определяющего его полномочия в части профилактики угроз покушений на первого руководителя или собственников организации.

12. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные обязанности» должностной инструкции руководителя службы безопасности, определяющего его действия в случае выявленных им должностных нарушений со стороны первого руководителя организации.

13. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные обязанности» должностной инструкции руководителя структурного подразделения, определяющего его действия в случае выявления им факта нарушения его подчиненным установленных правил работы с конфиденциальной информацией.

14. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные обязанности» Положения о службе безопасности, связанный с ее участием в процессе аттестации сотрудников организации.

15. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные права» Положения о службе безопасности организации, связанный с ее участием в процессе отбора кандидатов на трудоустройство.

16. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные обязанности» должностной инструкции руководителя структурного подразделения, определяющего его действия в случае выявления им фактов, вызывающих сомнения в потенциальной лояльности подчиненного сотрудника.

17. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные обязанности» Положения о службе безопасности организации, связанный с ее участием в процессе отбора кандидатов на трудоустройство.

18. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные права» должностной инструкции сотрудника службы безопасности, уполномоченного контролировать соблюдение правил работы с конфиденциальной информацией, при выявлении им конкретного нарушения, допущенного сотрудником одного из структурных подразделений организации.

19. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные права» должностной инструкции сотрудника службы безопасности, уполномоченного контролировать соблюдение правил работы по обеспечению сохранности имущественных комплексов, при выявлении им конкретного нарушения, допущенного руководителем одного из структурных подразделений организации.

20. Сформулируйте пункт «Памятки молодого специалиста», определяющий его поведение в случае попыток выведать доверенную конфиденциальную информацию.

21. Сформулируйте пункт «Памятки молодого специалиста», определяющий его поведение в случае попытки непосредственного руководителя заставить его проигнорировать установленные правила эксплуатации дорогостоящего оборудования.

22. Сформулируйте пункт «Памятки молодого специалиста»,

определяющий его поведение в случае попыток шантажа или угроз в его адрес.

23. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные обязанности» Положения о службе безопасности организации, связанный с ее участием в процессе первичной адаптации и развития нанятого на работу сотрудника.

24. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные обязанности» должностной инструкции психолога службы персонала, определяющий его действия в случае выявления в одном из коллективов организации «профессионального возмутителя спокойствия».

25. Сформулируйте пункт раздела «Функциональные обязанности» должностной инструкции сотрудника организации по вопросу его действий в случае предпринятых в отношении него попыток вербовки или шантажа.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Кадровый аудит»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Кадровый аудит» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Дисциплина «Кадровый аудит» посвящена изучению вопросов, связанных с совершенствованием кадровой политики, с формированием новой концепции системы управления персоналом на основе применения методик современного кадрового аудита, и является своего рода резервом повышения конкурентоспособности организации.

В рамках данной дисциплины слушатели знакомятся с основными моделями российского и зарубежного кадрового аудита, социально-экономической сущностью аудита процессов управления персоналом, методикой его формирования и последующей актуализации.

Дисциплина формирует общую систему теоретических и концептуальных представлений о роли кадрового аудита в деятельности современной организации, а также развивает ряд практических навыков и умений, позволяющих реально представлять и контролировать эффективность организационной системы управления персоналом.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины является приобретение знаний соответствующего направления теории HR-менеджмента и формирование практических навыков в области формирования и последующей актуализации кадрового аудита в современной кадровой службе организации.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с понятиями и основными критериями оценки кадрового аудита, его ролью в деятельности современной организации;
- рассмотрение основных аспектов формирования и видов организационно-кадрового аудита;
- изучение и анализ общепринятых методических подходов к оценке эффективности управления персоналом организации;
- изучение и определение критериев кадрового аудита;
- изучение основных целей и подходов, реализуемых в рамках политики развития персонала;
- изучение закономерностей функционирования и развития

кадрового аудита;

- изучение элементов и этапов проектирования методики организационно-кадрового аудита;

- изучение комплексной системы обобщающих показателей кадрового аудита в современной организации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.	ПК-4.1. Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Критерии оценки документационного обеспечения деятельности по организации оплаты труда персонала	Анализировать состав документов по обеспечению деятельности по организации и оплате труда персонала на предмет выявления недоработок	Выявлять ошибки в документационном обеспечении деятельности по организации и оплате труда персонала и разрабатывать меры по его доработке	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Социально-экономическая сущность организационно-кадрового аудита	9		10							26	Практическое домашнее задание / 5 Тест / 5 Эссе / 5
Тема 2. Принципы, задачи и функции развития кадрового аудита. Закономерности построения и проведения кадрового аудита	10		9							26	Практическое домашнее задание / 5 Тест / 5 Эссе / 5
Тема 3. Аудит персонала как инструмент эффективных изменений	9		10							26	Практическое домашнее задание / 5 Тест / 5 Эссе / 5
Тема 4. Модели диагностики и методы оценки персонала на основе аудита	10		9							26	Практическое домашнее задание / 5 Тест / 5 Эссе / 5
Всего:	38		38							104	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (50)	
Объем дисциплины (в академических часах)	216										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	6										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Социально-экономическая сущность организационно-кадрового аудита

Понятие кадрового аудита и его влияние на систему управления персоналом организации. Аудит персонала как всесторонний анализ системы управления персоналом.

Общее и особенное в зарубежных и российских моделях кадрового аудита. Структурно-функциональные параметры кадрового аудита в организации.

Факторы макро- и микросреды, влияющие на кадровую стратегию организации. Общие методические критерии по построению модели организационно-кадрового аудита.

Тема 2. Принципы, задачи и функции развития кадрового аудита. Закономерности построения и проведения кадрового аудита.

Общая цель и прикладные задачи кадрового аудита. Основные функции и принципы кадрового аудита в системе управления персоналом. Распределение субъектов кадрового аудита. Структура и уровни кадрового аудита. Классификация аудита персонала по целевым установкам, видам измерения и объекту.

Внутренние и внешние параметры организационно-кадрового аудита.

Взаимосвязь системы управления персоналом и системы кадрового аудита. Системная интеграция между элементами системы управления персоналом и элементами системы процесса аудита персонала. Влияние кадрового аудита на повышение конкурентоспособности и устойчивости организации в современных условиях. Динамика взаимодействия между трудовым потенциалом, компетенциями персонала и стратегией развития организации. Социальный контроль - как индикатор кадрового аудита.

Тема 3. Аудит персонала как инструмент эффективных изменений.

Категории сущности аудита персонала. Аудит персонала как элемент процесса принятия решения.

Аудит кадровой службы организации. Реформация работы и структуры кадровой службы организации.

Причины сопротивления персонала организационным нововведениям. Модель эффективного процесса управления организационными изменениями.

Поведенческие принципы, лежащие в основе эффективности.

Тема 4. Модели диагностики и методы оценки персонала на основе аудита.

Модель аудита с точки зрения принятия управленческих решений. Модель ситуационного подхода к аудиту персонала. Диагностическая модель организационной структуры организации по статистическим и динамическим показателям. Привлечение внешних экспертов кадровых аудиторов (плюсы и минусы).

Методы и средства планирования и оценки персонала. Модели анализа поведения человека в группе. Методы измерения межличностных отношений. Методы определения уровня человеческого капитала.

Параметры результатов аудита персонала. Технологии внедрения комплексной системы обобщающих показателей кадрового аудита. Оценка кадровой политики на основе бальной системы. Обобщающие показатели кадрового аудита в системе кадровой политики.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению

практикумов по решению задач

Решение задач на семинарах в форме контрольных работ используется для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины. Контрольная работа включает в себя до 10 тестовых и 1-2 практических задания.

Подведение итогов контрольной работы и оглашение баллов, набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

Результаты выполнения практикума, обучающиеся представляют преподавателю в произвольной письменной форме.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе 10 настоящей программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на

самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по изучаемому курсу определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического

инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень

важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Социально-экономическая сущность организационно-кадрового аудита</i>	Общее и особенное в зарубежных и российских моделях кадрового аудита. Структурно-функциональные параметры кадрового аудита в организации. Факторы макро- и микросреды, влияющие на кадровую стратегию организации.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet. Подготовка к решению тестового задания, подготовка практического домашних заданий. Написание эссе	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест Эссе
<i>Тема 2. Принципы, задачи и функции развития кадрового аудита. Закономерности построения и проведения кадрового аудита</i>	Основные принципы кадрового аудита в системе управления персоналом. Влияние кадрового аудита на повышение конкурентоспособности и устойчивости организации в современных условиях. Динамика взаимодействия между трудовым потенциалом, компетенциями персонала и стратегией развития организации.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet. Подготовка к решению тестового задания, подготовка практического домашних заданий. Написание эссе	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест Эссе
<i>Тема 3 Аудит персонала как инструмент эффективных изменений</i>	Причины сопротивления персонала организационным нововведениям. Модель	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet. Подготовка к	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	эффективного процесса управления организационными изменениями. Поведенческие принципы, лежащие в основе эффективности.	решению тестового задания, подготовка практического домашних заданий. Написание эссе		
Тема 4. Модели диагностики и методы оценки персонала на основе аудита	Модели анализа поведения человека в группе. Методы измерения межличностных отношений. Технологии внедрения комплексной системы обобщающих показателей кадрового аудита.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet. Подготовка к решению тестового задания, подготовка практического домашних заданий. Написание эссе	Литература по теме	Практическое домашнее задание Тест Эссе

. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Старцева Н.Н. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие / Старцева Н.Н.. — Екатеринбург : Уральский государственный университет путей сообщения, 2016. — 152 с. — ISBN 978-5-94614-371-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122277.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
<i>Порталы</i>		
1.	Тематический портал – кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru
2.	Тематический портал – информация для сотрудников кадровых служб	http://www.hr.inforser.ru
3.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)

- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практическое домашнее задание	5 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 4 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		вопросы; 2-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.
2.	Тест	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-0 – менее 50% правильных ответов
3.	Эссе	5 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 4– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовые тестовые задания

I. Решите тестовое задание:

1. Система управления персоналом представляет собой:

- а) экономическую категорию, в которой реализуются функции управления персоналом
- б) систему, в которой реализуются функции управления персоналом
- в) психологическую категорию, в которой реализуются функции управления персоналом

2. Кадровая служба организации представляет собой:

- а) элемент структуры системы управления персоналом

б) подразделение, отвечающее за кадровое направление деятельности организации

в) справедливы оба варианта ответа

3. Кадровая политика:

а) совокупность целей и способов их достижения по кадровому направлению деятельности организации

б) одно из направлений стратегии организации

в) верны оба ответа

4. Кадровая служба организации является:

а) линейным подразделением

б) функциональным подразделением

в) специализированной штабной структурой

5. Руководитель кадровой службы имеет статус:

а) руководителя линейного подразделения

б) руководителя низового звена

в) заместителя первого руководителя организации

6. Кадровая служба организации отвечает за деятельность организации на:

а) внутриорганизационном рынке труда

б) внешнем по отношению к организации рынке труда

в) справедливы оба варианта ответа

7. Объектом деятельности кадровой службы является:

а) персонал

б) менеджеры

в) исполнители

8. Основным внешним регламентом, регулирующим деятельность кадровой службы, является:

а) Конституция РФ

б) трудовое законодательство РФ

в) налоговое законодательство РФ

9. Внутренним регламентом, регулирующим деятельность кадровой службы, является:

а) правила внутреннего распорядка

б) положение о кадровой службе

в) коллективный договор

10. В своей деятельности кадровая служба должна ориентироваться на:

а) правила внутреннего распорядка

б) методические требования к организации кадровой службы

в) должностные инструкции работников кадровой службы

Типовое практическое домашнее задание

Задание 1.

Решите практическое задание:

1. Раскройте роль и содержание деятельности кадровой службы

организации в общей системе управления организацией. Дайте письменный ответ.

2. Какие три стратегические задачи кадрового направления вы знаете? Дайте письменный ответ.

3. Определите принципы функционирования кадровой службы организации, исходя из указанных задач, заполнив для этого правую графу таблицы.

Задачи кадровой службы организации	Принципы функционирования кадровой службы организации
Обеспечение организации квалифицированными кадрами	
Создание необходимых условий для эффективного использования знаний, навыков и опыта работников	
Совершенствование системы оплаты труда и мотивации	
Повышение удовлетворенности трудом всех категорий персонала	
Предоставление работникам возможностей для развития, повышения квалификации и профессионального роста, стимулирование творческой активности	
Формирование и сохранение благоприятного морально-психологического климата	
Совершенствование методов оценки персонала; управление внутренними перемещениями и карьерой сотрудников	

Задание 2.

1. Определите состав корпоративных регламентов по каждой из операционных подсистем HR-менеджмента, заполнив для этого правую графу таблицы:

Операционные подсистемы	Корпоративные регламенты, необходимые для функционирования подсистемы
Подсистема регулирования численности персонала	
Подсистема развития персонала	
Подсистема организации труда персонала	
Подсистема мотивации персонала	
Подсистема социально-экономической и психологической поддержки	

Типовые темы эссе:

1. Сходство и отличия трудовых ресурсов от других ресурсов.
2. Особенности одного из отраслевых сегментов рынка труда (по

Вашему выбору).

3. Трудовая ментальность как фактор, определяющий специфику национальных рынков труда.

4. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда.

5. Способы профилактики кадровых рисков в организации.

6. Компетентностный подход в управлении персоналом.

7. Типовая структура индивидуального досье сотрудника организации.

8. Основные субъекты контроля по кадровому направлению деятельности и их функции.

9. Типовая структура «Положения о службе персонала организации» и его роль в деятельности организации.

10. Основные элементы системы управления персоналом современной организации и их взаимосвязь.

11. Система распределения полномочий и функциональной нагрузки в системе персонального менеджмента.

12. Аудит и основные показатели деятельности современной кадровой службы.

13. Специфика маркетинговых исследований на рынке труда.

14. Профессиональные компетенции маркетолога кадровой службы современной организации.

15. Отраслевая специфика проявления человеческого фактора и связанные с этим возможности и опасности для работодателя (на примере конкретной отрасли по выбору автора эссе).

16. Рыночные опасности и возможности стратегической ориентации работодателя на массовое использование труда сотрудников, работающих «по совместительству».

17. Рыночные опасности и возможности стратегической ориентации работодателя на трудоустройство детей собственных сотрудников.

18. Рыночные опасности и возможности стратегической ориентации работодателя на трудоустройство выпускников средней школы, не получивших даже первичной профессиональной подготовки.

19. Требования к содержанию объявлений в СМИ о наличии вакантных рабочих мест.

20. Кадровые риски, связанные с привлечением новых сотрудников.

21. Инвестиции в формирование позитивного имиджа организации на рынке труда.

Отраслевая специфика управления формированием позитивного имиджа организации на рынке труда, на примере конкретной отрасли по выбору.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в седьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа:

1. Цели, задачи и содержание деятельности в области HR-аудита.
2. Взаимодействие внешнего HR- аудита с организациями заказчиками.
3. Риски HR-аудита при внешнем и внутреннем аудите.
4. Подходы к HR-консультированию. Принципы работы консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами на основании проведенного HR-аудита.
5. Типы аудита персонала.
6. Специфика организации и проведения внутреннего HR-аудита.
7. Структура процесса HR-аудита.
8. Диагностика и анализ в HR-аудите.
9. Методы HR-аудита.
10. Инструменты исследования кадровых процессов.
11. Модель кадрового аудита Д. Эккардштейна.
12. Модель кадрового аудита М.Вебера.
13. Раскройте содержание понятия «аудит структуры».
14. Раскройте содержание понятия «аудит кадровых процессов».
15. Раскройте содержание понятия «аудит кадрового потенциала организации».

16. Раскройте содержание понятия «внутренний кадровый аудит».
17. Раскройте содержание понятия «внешний кадровый аудит».
18. Составляющие кадрового аудита в системе управления персоналом.
19. Основные функции кадрового аудита.
20. Основные принципы кадрового аудита.
21. Структура и уровни кадрового аудита.
22. Социальный контроль как индикатор кадрового аудита.
23. Модель аудита с точки зрения принятия управленческих решений.
24. Модель ситуационного подхода к аудиту персонала.
25. Привлечение внешних экспертов HR-аудиторов (плюсы и минусы).

Задания 2 типа:

1. Перечислите основные проблемы чаще всего возникающие на пути внедрения изменений в организации.
2. Перечислите экономические и юридические вопросы, которые необходимо обсудить консультанту и клиенту перед заключением контракта о проведении HR- аудита.
3. Раскройте методические критерии при построении модели кадрового аудита.
4. Маркетинговые стратегии в HR-аудите.
5. Проведите мониторинг рынка HR-аудита и выделите наиболее популярные запросы на услуги HR-аудита на российском рынке.
6. Порядок подготовки отчета о проведении HR-аудита.
7. Аттестация. Виды аттестации. Технология проведения аттестационных мероприятий, как часть работы по HR-аудиту.
8. Формы взаимодействия клиента с HR-консультантом.
9. Специфика применения Ассесмент центров в системе HR-аудита.
10. Аттестация персонала, ее задачи, функции и методы.
11. HR-аудит и его роль в деятельности современной организации.
12. Общее и особенное в зарубежных и российских моделях кадрового аудита.
13. Методические критерии по построению модели организационно-кадрового аудита.
14. Общая цель и прикладные задачи HR-аудита.
15. Основные функции и принципы кадрового аудита в системе управления современной организацией.
16. Внутренние и внешние параметры организационно-кадрового аудита.
17. Взаимосвязь системы управления персоналом и системы кадрового аудита.
18. Закономерности функционирования организационно-кадрового

аудита в системе управления организацией.

19. Влияние HR-аудита на повышение конкурентоспособности и устойчивости организации в современных условиях.

20. Аудит персонала как элемент процесса принятия решений.

21. Аудит кадровой службы организации.

22. Модель эффективного процесса управления организационными изменениями.

23. Методы и средства планирования и оценки персонала.

24. Мотивационный аудит как технология повышения эффективности управления персоналом.

25. Модель аудита социально-трудовой сферы организации.

Задания 3 типа:

1. Каковы направления обеспечения деятельности службы управления персоналом при проведении ОКА. Приведите пример. Каковы критерии оценки эффективности работы кадровых служб в рамках проведения ОКА?

2. Проанализируйте российскую и зарубежную модель аудита персонала

- аргументированно обосновать преимущества соответствующей модели аудита с позиции работодателя;
- аргументированно обосновать недостатки противоположных моделей с позиции работодателя.

3. Какие шаги необходимо предпринять руководителю в целях успешной подготовки своей компании к организационным изменениям на основании результатов проведения HR-аудита?

4. Раскройте содержание принципов организационно-кадрового аудита в системе управления персоналом.

Принцип	Содержание
прозрачности	
комплексного подхода	
перспективности	
фиксирования информации	
объективности	
своевременности	

5. Составьте примерный перечень вопросов и данных для переговоров с потенциальным клиентом на проведение комплексного HR-аудита. Укажите, по каким критериям Вы будете принимать решение о заключении договора именно с данным консультантом.

6. Разработайте программу развития по принципу работы

Development Centre для:

- руководителя отдела продаж;
- топ-менеджера HR-службы.

7. Определите основные задачи и направления внутреннего организационно-кадрового аудита в организации, где вы работаете на данный момент.

8. Особенности оказания консультационных услуг по итогу проведения HR-аудита в области управления кадрами.

9. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала позволяет выявить... (перечислите 5-6 факторов).

10. Перечислите основные документы необходимые для проведения ОКА.

11. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		
Кадровый аудит как инструмент оценки планирования потребностей в персонале	Целевое кадровое планирование мероприятий		

12. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		
Кадровый аудит как инструмент оценки системы обучения.	Оценка эффективности системы обучения (программы повышения квалификации) путем анализа показателей трех групп параметров: оценки непосредственного обучения, изменения поведения на рабочем месте (функциональное поле контроля) и достижения организацией уровня рентабельности и эффективности.		

13. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		

Кадровый аудит как инструмент оценки совершенствования компетентности персонала	Оценки степени соответствия потенциала работника к предъявляемым к нему требованиям		

14. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		
Кадровый аудит как инструмент описания бизнес-процессов и построения системы сбалансированных показателей.	Алгоритм описания бизнес-процессов и построения СУП организации.		

15. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		
Кадровый аудит как инструмент оценки кадрового потенциала организации.	Контроль отклонений желаемых от фактических параметров при оценке кадрового потенциала организации, выражающегося тремя компонентами (психофизиологическим, квалификационным и психологическим).		

16. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		

Кадровый аудит как инструмент управленческого учета.	Корреляция между планированием и эффективностью в системе управления персоналом характеризуется через рост производительности труда.		

17. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		
Кадровый аудит как инструмент информационной поддержки.	Инструмент информационной системы принятия управленческих решений в СУП организации.		

18. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		
Кадровый аудит как инструмент управления процессами	Управление процессами в системе управления персоналом		

19. Определите преимущества и недостатки зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Модели кадрового аудита	Задача	Преимущества	Недостатки
	кадрового аудита		
Кадровый контроллинг как инструмент координации	Обеспечение менеджмента организации объективной управленческой информацией для повышения адаптационных функций организации		

20. Раскройте характеристики основных типов кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Признак классификации	Типы аудита персонала	Основные характеристики

Периодичность проведения.		

21. Раскройте характеристики основных типов кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Признак классификации	Типы аудита персонала	Основные характеристики
Полнота охвата изучаемых объектов.		

22. Раскройте характеристики основных типов кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Признак классификации	Типы аудита персонала	Основные характеристики
Методика анализа.		

23. Раскройте характеристики основных типов кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Признак классификации	Типы аудита персонала	Основные характеристики
Уровень проведения.		

24. Раскройте характеристики основных типов кадрового аудита, заполнив соответствующие графы таблицы.

Признак классификации	Типы аудита персонала	Основные характеристики
Способ проведения проверки.		

25. Раскройте содержание принципов организационно-кадрового аудита.

Принцип	Содержание
прозрачности	
перспективности	
объективности	
своевременности	

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

I. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Трудовое право» ориентировано на получение обучающимися знаний о правовом регулировании в Российской Федерации трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Дисциплина «Трудовое право» формирует у обучающихся общую систему теоретических представлений о правовом регулировании трудовых отношений, а также развивает ряд практических навыков и умений, позволяющих студентам впоследствии применить полученные знания при осуществления профессиональной деятельности, в том числе, в рамках юридических консультаций клиентов по вопросам, связанным с возникновением, осуществлением, прекращением трудовых и иных связанных с ними отношений.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Трудовое право» является формирование у студентов базовой системы знаний в сфере правового регулирования трудовых правоотношений, а также подготовка студентов к профессиональной юридической деятельности, в частности, адвокатской и юридико-консультационной деятельности, а также к деятельности в качестве государственных служащих федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задачи дисциплины:

- определение трудового права и его места в системе права Российской Федерации;
- раскрытие принципов и методов правового регулирования отношений в сфере труда;
- анализ оснований возникновения и порядка оформления трудовых отношений;
- анализ оснований и порядка оформления изменения трудовых

правоотношений;

- анализ оснований и порядка оформления прекращения трудовых правоотношений;
- анализ правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников;
- анализ правового регулирования оплаты и нормирования труда, гарантий и компенсаций работникам;
- анализ организации документооборота по учету кадров;
- анализ вопросов, связанных с дисциплинарной и материальной ответственностью работника.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4	ПК-4.2. Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	- основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля - технологию контроля; - процедуры и методы контроля.	- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций (функции менеджмента - контроль); - применять технологию контроля; разрабатывать процедуры и выбирать методы контроля.	- методами реализации основных управленческих функций (функции менеджмента - контроль); - навыками применения технологии контроля; навыками управления по отклонениям.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Понятие, предмет и метод трудового права. Принципы трудового права. Источники трудового права в Российской Федерации.	5									13	Эссе/5
Тема 2. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений. Правовое положение сторон трудового договора.	5		6							13	Практикум по решению задач /5 Тестовые задания/5
Тема 3. Основания и порядок изменения и прекращения трудовых отношений.	5		6							13	Практикум по решению задач /5 Тестовые задания/5
Тема 4. Рабочее время и время отдыха. Виды отпусков и порядок их предоставления.	5		6							13	Практикум по решению задач/5
Тема 5. Оплата труда работника. Гарантии и компенсации.	5	4								13	Эссе/5 Доклад/5
Тема 6. Документы работодателя, регламентирующие работу с персоналом.	5		6							13	Практикум по решению задач/5 Тестовые задания/5
Тема 7. Дисциплина труда и меры ее обеспечения. Материальная ответственность сторон трудового договора.	4	4								13	Доклад/5
Тема 8. Охрана труда. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового	4		6							13	Практикум по решению задач/5

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.											
1Всего:	38	8	30							104	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	216										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	6										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие, предмет и метод трудового права. Принципы трудового права. Источники трудового права в Российской Федерации.

Понятие трудового права, его предмета и метода. Принципы правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Понятие системы права и системы законодательства в трудовом праве. Нормативные договоры как источник трудового права, их виды и порядок заключения.

Тема 2. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений. Правовое положение сторон трудового договора.

Понятие и правовая природа трудового договора. Виды трудовых договоров. Документы, необходимые для приема на работу. Порядок заключения трудовых договоров. Субъекты трудовых правоотношений.

Правовое положение сторон трудового договора, их права и обязанности.

Тема 3. Основания и порядок изменения и прекращения трудовых отношений.

Изменение условий трудового договора. Виды, порядок и основания перевода работника на другую работу. Особенности осуществления трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменения подведомственности организации, ее реорганизации. Порядок и основания отстранения работника от работы. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон. Порядок оформления прекращения трудового договора.

Тема 4. Рабочее время и время отдыха. Виды отпусков и порядок их предоставления.

Понятие рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Работа в ночное время. Понятие режима рабочего времени. Ненормированный рабочий день и работа в режиме гибкого рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

Разделение отпуска, замена отпуска денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 5. Оплата труда работника. Гарантии и компенсации.

Минимальная заработная плата и ее правовое регулирование. Назначение, порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Тарифные системы оплаты труда. Особенности оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Понятие гарантий и компенсаций и основания их предоставления. Гарантии при направлении работника в командировки и другие служебные поездки. Гарантии и компенсации при исполнении работником государственных и общественных обязанностей. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора. Другие гарантии и компенсации.

Тема 6. Документы работодателя, регламентирующие работу с персоналом.

Правила внутреннего трудового распорядка. Штатное расписание. Должностные инструкции. Приказы по личному составу. Журналы учета кадров. Порядок ведения трудовых книжек. Вопросы хранения документов по учету кадров.

Тема 7. Дисциплина труда и меры ее обеспечения. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Понятие дисциплины труда. Уставы и положения о дисциплине. Виды дисциплинарной ответственности работника. Порядок применения к работнику дисциплинарных взысканий. Порядок снятия дисциплинарного взыскания. Особенности применения дисциплинарной ответственности к руководителям организаций, руководителям структурных подразделений организаций и их заместителям. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Полная материальная ответственность работника. Пределы материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Определение материального ущерба и порядок взыскания ущерба. Виды материальной ответственности работодателя перед работником. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Тема 8. Охрана труда. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права.

Основные понятия и определения в области охраны труда. Требования охраны труда. Обеспечение прав работников в области охраны труда. Органы, осуществляющие государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Задачи Федеральной инспекции труда. Порядок проведения проверок должностными лицами. Федеральной инспекции труда. Применение риск-ориентированного подхода при осуществлении государственного контроля (надзор) и ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Порядок обжалования решений государственных инспекторов труда.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, практикум по решению задач, семинар, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – это систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом

при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – это форма текущего контроля, предполагающая решение обучающимися практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Цель решения задач в рамках практикума – формирование умений действовать в социально-значимой ситуации. Назначение практико-ориентированных задач – “окунуть” в решение “жизненной” задачи.

Текст задачи, как правило, описывает реально существующую, житейскую ситуацию. Следовательно, как и описание любой жизненной ситуации, задачный текст, как правило, “зашумлен”, избыточен, то есть имеет ряд подробностей, не относящихся к сути задачи. Текст задачи, чаще всего, не указывает на способы и средства ее решения.

Перед выполнением практикума по решению задач необходимо изучить материал лекции и рекомендованную преподавателем литературу. При выполнении практикума по решению задач необходимо

аргументировать ответы на вопросы ссылками на нормы права. Ответы должны быть максимально полными и исчерпывающими, содержать авторское мнение по существу вопроса и грамотное применение профессиональной терминологии.

Методические указания для обучающихся по подготовке к решению тестовых заданий

Тестирование – это форма текущего контроля, состоящая из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов. Тестирование проводится после освоения одной или нескольких тем. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо выучить терминологический аппарат, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада

Доклад - это оценочное средство публичного сообщения, представляющее собою развернутое изложение какого-либо вопроса на определенную тему; содержит фактические материалы, обоснованные выводы.

Темы докладов, как правило, предлагает преподаватель, но обучающийся может сформулировать тему доклада самостоятельно и, согласовав её с преподавателем, затем выступить с докладом по ней. Тема доклада не должна дублировать вопросы лекции.

Структура доклада должна включать:

- введение,
- основную часть,
- заключение.

В введении доклада должна содержаться постановка проблемы, рассматриваемой в рамках доклада, включающая:

- формулировку проблемы (1-3 предложения)
- обоснование актуальности проблемы (почему названную проблему нужно решать, т.е. какие негативные последствия могут возникнуть, если проблему не решить).

В основной части доклада должны присутствовать:

1. Анализ теории по теме доклада, в первую очередь – анализ понятийно-категориального аппарата (какие есть основные понятия и категории по теме доклада, какие закреплены законодательно, а какие нет; достаточно ли существующего понятийно-категориального аппарата; достаточно выверен понятийно-категориальный аппарат, есть ли в нем противоречия и пробелы).

2. Анализ правоприменительной практики по теме доклада (какие есть интересные правовые позиции судей, должностных лиц, органов

власти, изложенные в судебных решениях, письмах, инструкциях, положениях, рекомендациях и т.д.).

3. Анализ отечественного и зарубежного опыта решения выявленных проблем:

- как предлагают решить проблему в России,
- как предлагают решить проблему за рубежом (или как уже решили).

4. Авторские предложения по решению проблемы, которые могут быть как исключительно оригинальными, так и построенными на основе позиций исследователей. Предлагаемые способы решения проблем должны быть аргументированными и носить конкретный характер (например, содержать конкретные формулировки текста статей, которые предлагается включить в текст закона).

Тезисы, излагаемые в основной части доклада необходимо иллюстрировать фактическими данными, в т.ч. приводить статистические данные и иные данные, имеющие количественные и качественные показатели, подготовленные авторитетными организациями и учеными.

Заключение включает выводы по теме доклада, которые должны быть краткими и исчерпывающими, содержать тезисное изложение ключевых положений доклада, в первую очередь, предложений или направлений по решению выявленных проблем.

Докладчик должен:

- хорошо ориентироваться в содержании доклада,
- владеть понятийно-категориальным аппаратом по теме доклада,
- подтверждать тезисы доклада примерами отечественной и зарубежной правоприменительной практики, ссылками на нормативно-правовые акты,
- иллюстрировать доклад презентационными материалами и, по возможности, разработочными материалами, которые должны не дублировать, а дополнять выступление докладчика. Иллюстрации в презентации должны быть достаточными, но не чрезмерными, способствовать донесению до аудитории информации, напрямую относиться к теме доклада. Используемые картинки не должны носить абстрактный характер. В презентации желательно наличие графиков и таблиц.
- быть готов ответить на вопросы аудитории по содержанию доклада.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого

обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы

собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Понятие,	Понятие трудового	Работа в	Литература по	Эссе

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>предмет и метод трудового права. Принципы трудового права. Источники трудового права в Российской Федерации.</i>	права, его предмета и метода. Понятие системы права и системы законодательства в трудовом праве.	библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Написание эссе	теме	
<i>Тема 2. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений. Правовое положение сторон трудового договора.</i>	Понятие и правовая природа трудового договора. Правовое положение сторон трудового договора, их права и обязанности.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к практикуму и тестированию	Литература по теме	Практикум по решению задач Тестовые задания
<i>Тема 3. Основания и порядок изменения и прекращения трудовых отношений.</i>	Изменение условий трудового договора. Виды, порядок и основания перевода работника на другую работу. Порядок и основания отстранения работника от работы. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к практикуму и тестированию	Литература по теме	Практикум по решению задач Тестовые задания
<i>Тема 4. Рабочее время и время отдыха. Виды отпусков и порядок их предоставления.</i>	Понятие рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Работа в ночное время. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни. Виды отпусков. Дополнительные оплачиваемые отпуска.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач
<i>Тема 5. Оплата труда работника. Гарантии и компенсации.</i>	Минимальная заработная плата и ее правовое регулирование. Тарифные системы	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета	Литература по теме	Эссе Доклад

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	оплаты труда. Особенности оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.	Написание конспекта Написание эссе, подготовка доклада		
<i>Тема 6. Документы работодателя, регламентирующие ее работу с персоналом.</i>	Правила внутреннего трудоустройства. Вопросы хранения документов по учету кадров.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к практикуму и тестированию	Литература по теме	Практикум по решению задач Тестовые задания
<i>Тема 7. Дисциплина труда и меры ее обеспечения. Материальная ответственность сторон трудового договора.</i>	Особенности применения дисциплинарной ответственности к руководителям организаций, руководителям структурных подразделений организаций и их заместителям. Виды материальной ответственности работодателя перед работником. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка доклада	Литература по теме	Доклад
<i>Тема 8. Охрана труда. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудоустройства законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</i>	Основные понятия и определения в области охраны труда. Применение риск- ориентированного подхода при осуществлении государственного контроля (надзор) и ведомственного контроля за соблюдением трудоустройства законодательства и иных нормативных правовых актов,	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	содержащих нормы трудового права. Порядок обжалования решений государственных инспекторов труда.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 6.1.

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России : учебник / Н. А. Бочкарева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 522 с. — ISBN 978-5-4497-3512-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142541.html>

Дополнительная литература:

1. Буянова М.О. Трудовое право России : учебник / Буянова М.О., Зайцева О.Б.. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. — 572 с. — ISBN 978-5-222-27709-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59443.html>
2. Актуальные проблемы права : учебное пособие / . — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 446 с. — ISBN 978-5-4497-2541-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135027.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Полное название ресурса	Адрес ресурса
1.	Президент России	http://www.kremlin.ru/
2.	Официальный интернет-портал правовой информации (государственная система правовой информации)	http://pravo.gov.ru/
3.	Сервер органов государственной власти России	http://www.gov.ru/
4.	Официальный сайт Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации	http://www.duma.gov.ru/
6.	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации	http://www.rosmintrud.ru/
7.	Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)	http://www.rostrud.ru/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета..

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации
<http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY
(<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»
(<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практикум по решению задач	4-5 – задание выполнено самостоятельно, понятийно-категориальный аппарат используется корректно, аргументация убедительная, сделаны выводы, ответы на поставленные вопросы можно охарактеризовать как «исчерпывающие»; 2-3 – задание выполнено самостоятельно, понятийно-категориальный аппарат используется некорректно, выводы не аргументированы, приведены ответы не на все поставленные вопросы, а имеющиеся можно охарактеризовать как «поверхностные»; 0-1 – задание выполнено в целом самостоятельно, понятийно-категориальный аппарат используется некорректно, выводы не аргументированы, ответы на поставленные вопросы отсутствуют;
2.	Тестовые задания	5 – от 80 до 100% правильных ответов 4 – от 70 до 79% правильных ответов 2-3 – от 50 до 69% правильных ответов 0-1 – менее 50% правильных ответов
3.	Доклад	4-5 – доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался, автор отвечает на вопросы, показано владение специальным аппаратом, четкость выводов -

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		полностью характеризуют работу 2-3 – доклад четко выстроен, демонстрационный материал использовался в докладе, доклад хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на большинство вопросов, выводы нечетки 0-1 – доклад рассказывается, но не объясняется суть работы, представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно, не может четко ответить на вопросы
4.	Эссе	4-5 – грамотное использование историко-правовой терминологии, свободное изложение рассматриваемой проблемы, логичность и обоснованность выводов; 2-3 – грамотное использование историко-правовой терминологии, частично верные суждения в рамках рассматриваемой темы, выводы недостаточно обоснованы; 0-1 – грамотное использование историко-правовой терминологии, способность видения существующей проблемы, необоснованность выводов, неполнота аргументации собственной точки зрения.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Примерные темы эссе

1. История создания и функции Международной организации труда (МОТ).
2. Принципы трудового права Российской Федерации и Международной организации труда (МОТ).
3. Проблемы правового статуса работодателя – юридического лица.
4. Проблемы правового статуса работодателя – организации, являющейся субъектом малого или среднего предпринимательства.
5. Проблемы правового статуса работодателя – индивидуального предпринимателя.
6. Правовая природа основных и дополнительных условий трудового договора.
7. Проблемы практики применения оснований для расторжения трудового договора (выбрать одно или несколько оснований).
8. Особенности принятия на работу и увольнения руководящих работников.
9. Системы оплаты труда и проблемы их регулирования.
10. Рабочее время и время отдыха: проблема нахождения оптимального баланса.

11. Проблемы, связанные с привлечением работников к сверхурочным работам.
12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: порядок предоставления.
13. Виды и основания дисциплинарной ответственности работника.
14. Материальная ответственность работодателя перед работником: проблемы правоприменения.
15. Нормированное и ненормированное рабочее время: особенности правового регулирования.
16. Режим рабочего времени и его основные правовые формы.
17. Правовое обеспечение реализации права на отдых в современных условиях.
18. Право работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы и его обеспечение.
19. Соотношение норм материальной и дисциплинарной ответственности.
20. Ответственность сторон трудовых отношений: соотношение и особенности правового регулирования.
21. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании
22. Средства и способы правовой защиты индивидуальных и коллективных прав работников.
23. Правовые средства защиты трудовых прав и интересов работодателя.
24. Охрана труда - институт современного трудового права России и его совершенствование
25. Защита материнства нормами трудового права.

Примерные темы докладов

1. Трудовые отношения российских граждан за рубежом и иностранных граждан в России.
2. Гарантии и компенсации работникам.
3. Виды и формы документов, регламентирующих работу с персоналом.
4. Правовое положение комиссии по трудовым спорам.
5. Основные направления государственной политики Российской Федерации в области охраны труда.
6. Порядок проведения расследования несчастных случаев на производстве.
7. Полная индивидуальная материальная ответственность работника.
8. Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность.
9. Разрешение индивидуальных трудовых споров.
10. Административная ответственность в трудовом праве. Её

основания и условия, практика применения.

11. Виды отпусков.
12. Виды переводов на другую работу.
13. Возмещение морального вреда при нарушении прав в сфере труда.
14. Возмещение морального вреда при разрешении трудовых споров.
15. Возрастные и другие ограничения при приеме на работу.
16. Время отдыха работников, его виды и обеспечение по трудовому законодательству.
17. Гарантии и компенсации для женщин и других лиц с семейными обязанностями. Судебная защита.
18. Гарантии и компенсации работникам, сочетающим работу с обучением.
19. Гарантии права на труд и их обеспечение в практической деятельности.
20. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты.
21. Государственный контроль и надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства.
22. Государственный контроль и надзор за соблюдением работодателями требований по охране труда
23. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве, по кругу лиц.
24. Дисциплина труда. Виды и порядок применения поощрений и дисциплинарных взысканий.

Примерные задания к практикуму по решению задач

Задание 1.

Решением единственного учредителя общества с ограниченной ответственностью на должность Генерального директора указанного общества назначен гражданин Фукс сроком на 3 года.

Составьте проект трудового договора с Генеральным директором организации (необходимые данные придумайте самостоятельно или используйте сведения из открытых источников, например, Интернет).

Имеет ли какое-либо значение тот факт, что Фукс является единственным учредителем указанного общества?

Задание 2.

Работник Фунтиков работает по трудовому договору в должности кассира в обособленном подразделении «Магазин № 1» акционерного общества. С его согласия он переводится на должность товароведа в данном структурном подразделении.

Составьте проект дополнительного соглашения, изменяющего условия трудового договора при переводе работника на другую работу и

проект приказа о переводе работника на другую работу (необходимые данные придумайте самостоятельно или используйте сведения из открытых источников, например, Интернет).

Задание 3.

Работник Фунтиков работает по трудовому договору в должности кассира в обособленном структурном подразделении «Магазин № 1» акционерного общества, расположенном в городе Москва. Работодатель хочет, чтобы Фунтиков теперь работал в должности кассира в обособленном структурном подразделении «Магазин № 2», тоже расположенном в городе Москва.

Составьте проекты документов, необходимые для оформления решения работодателя (необходимые данные придумайте самостоятельно или используйте сведения из открытых источников, например, Интернет).

Имеет ли значение тот факт, что наименование обособленного структурного подразделения «Магазин № 1» было указано в трудовом договоре с Фунтиковым.

Задание 4.

Фунтиков опоздал на работу на 30 минут. На вопрос о причинах опоздания сообщил, что не будет давать объяснения причин опоздания.

Составьте проекты документов необходимых для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за опоздание на работу (необходимые данные придумайте самостоятельно или используйте сведения из открытых источников, например, Интернет).

Задание 5.

Фунтиков работает в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Время начала работы 9:00, окончания – 18:00. Перерыв для отдыха и питания с 13:00 до 14:00.

Фунтиков покинул рабочее место в 12:30 и больше в этот рабочий день на рабочем месте не появлялся.

Составьте проекты документов необходимых для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за прогул (необходимые данные придумайте самостоятельно или используйте сведения из открытых источников, например, Интернет).

Задание 6.

Фунтиков работает в должности кассира. При передаче смены другому работнику в кассе была обнаружена недостача на сумму 5 000 рублей.

Составьте проекты документов для привлечения работника к материальной ответственности (необходимые данные придумайте самостоятельно или используйте сведения из открытых источников,

например, Интернет).

Задание 7.

Фунтиков был принят на работу с испытательным сроком 3 месяца. До окончания срока испытания он решил, что данное место работы его не устраивает и решил уволиться по собственному желанию.

Составьте проект заявления работника о его увольнении по собственному желанию и проект приказа работодателя об увольнении работника (необходимые данные придумайте самостоятельно или используйте сведения из открытых источников, например, Интернет).

Задание 8.

Фунтиков был принят на работу с испытательным сроком 3 месяца. После окончания срока испытания он решил уволиться по собственному желанию.

Составьте проект заявления работника о его увольнении по собственному желанию и проект приказа работодателя об увольнении работника (необходимые данные придумайте самостоятельно или используйте сведения из открытых источников, например, Интернет).

Задание 9.

16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2- родителей нет. Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему.

Задание 10.

Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата. 1 – правомерно ли было увольнение? 2-после увольнения Иванов не смог найти работу => пытался зарегистрироваться как безработный, но ему отказали. Почему отказали и правомерно ли это? Какие условия работы у инвалидов 3-ей группы?

Задание 11.

В ходе рассмотрения судебного иска Петровой об восстановлении ее на работе, было установлено, что ее уволили п. 6 ст. 81 (отсутствие на работе 3 дня, в медицинское учреждение она не обращалась). Она вызвала свидетеля в суде, который подтвердил, что она болела. Обосновала то, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела взыскание за опоздание на работу. Увольнение Петровой было не согласовано с Прав Союзом. Ей отказали. Необходимо обосновать почему.

Задание 12.

Трудовой контракт на год. 1 - В период испытательного срока,

который длился 3 месяца, девушку увольняют (срок 3-4 месяца), она протестует, потому что беременных не увольняют. 2 – Через 7-8 месяцев продолжительной работы, девушка говорит, что беременна. Ее хотят уволить. Правомерно ли это?

Задание 13.

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

Примерные тестовые задания

1. Могут ли органы местного самоуправления принимать акты содержащие нормы трудового права?

- А) нет;
- Б) да.

2. Есть ли содержательные различия между понятиями «трудовой договор» и «трудовой контракт»?

- А) да;
- Б) нет.

3. Входит ли трудовой договор в систему гражданско-правовых договоров?

- А) да;
- Б) нет.

4. Коллективный договор – это...

- А) трудовой договор между несколькими работниками и одним работодателем;
- Б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- В) соглашение между государственными органами, работниками и представителем работодателя.

5. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста ...

- А) четырнадцати лет;
- Б) пятнадцати лет;
- В) шестнадцати лет.

6. В каких случаях лицо поступающее на работу не обязано предъявлять работодателю трудовую книжку...

- А) только когда трудовой договор заключается впервые;

Б) только когда работник поступает на работу на условиях совместительства;

когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пяти летнего перерыва в работе;

в) когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

7. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее...

А) трех дней со дня фактического допущения работника к работе;

Б) десяти дней со дня фактического допущения работника к работе;

В) месяца со дня фактического допущения работника к работе.

8. Для кого из представленных ниже категорий можно устанавливать испытание при приеме на работу...

А) государственных служащих;

Б) лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

В) лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу.

9. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме...

А) за две недели;

Б) за три недели;

В) за четыре недели.

10. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать...

А) 36 часов в неделю;

Б) 40 часов в неделю;

В) 48 часов в неделю.

11. Влечет ли работа на условиях неполного рабочего времени для работников какие-либо ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав?

А) да;

Б) да, если работа на таких условиях осуществляется более трех месяцев;

В) нет.

12. Ночное время в трудовом законодательстве определяется,

как...

- А) время с 20 часов до 6 часов;
- Б) время с 22 часов до 6 часов;
- В) время с 24 часов до 5 часов.

13. Что из перечисленного не относится к видам времени отдыха:

- А) ежедневный (междусменный) отдых;
- Б) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- В) пропуск по болезни;
- Г) нерабочие праздничные дни;
- Д) отпуска.

14. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее...

- А) 10 часов;
- Б) 24 часов;
- В) 42 часов.

15. В соответствии с действующим трудовым законодательством, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на...

- А) один час;
- Б) два часа;
- В) три часа.

16. Включаются ли в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск непосредственно время ежегодного оплачиваемого отпуска?

- А) да;
- Б) только в случае, если отпуск предоставлен по инициативе работодателя;
- В) нет.

17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении...

- А) шести месяцев его непрерывной работы в данной организации;
- Б) десяти месяцев его непрерывной работы в данной организации;
- В) двенадцати месяцев его непрерывной работы в данной организации.

18. Замена отпуска работнику денежной компенсацией работодателем является его...

- А) правом;

Б) обязанностью.

19. Допускается ли оплата труда работника в неденежной форме (например, продукцией предприятия)?

А) да;

Б) да, если между работодателем и работником есть согласие по этому вопросу, но при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы;

В) да, если у предприятия нет на счетах свободны денежных средств;

Г) нет.

20. Оплачивается ли по действующему законодательству время простоя по вине работодателя?

А) да;

Б) нет;

В) если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в восьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-10; 2 вопрос: 0-15; 3 вопрос: 0-15 Суммарное количество баллов ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Дайте определение понятия трудового права, определите предмет и метод трудового права.
2. Определите источники трудового права: общая характеристика.
3. Определите нормативные правовые акты как источник трудового права.
4. Определите нормативный договор как источник трудового права.
5. Определите цели и задачи трудового законодательства.
6. Определите основные принципы правового регулирования отношений в сфере труда.
7. Определите какие действия в сфере труда запрещены законом.
8. Определите в чем суть разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в регулировании отношений в сфере труда?
9. Определите какова правовая природа трудового договора?
10. Определите отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров на выполнение работ или оказания услуг.
11. Определите характеристику правового статуса работника. Определите характеристику правового статуса работодателя.
12. Определите функции и задачи Федеральной инспекции труда.
13. Определите, что такое перевод работника на другую работу?
14. Определите, что такое перемещение работника?
15. Определите основания для отстранения работника от работы.
16. Определите общие основания для прекращения трудового договора.
17. Определите порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
18. Определите основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
19. Определите порядок оформления перевода работника на другую работу.
20. Дайте определение понятия продолжительность рабочего времени.
21. Дайте определение понятия режим рабочего времени.
22. Дайте определение понятия время отдыха и его виды.
23. Дайте определение понятия гарантии и понятия компенсации.
24. Определите какие приказы по личному составу оформляются

работодателем.

25. Дайте определение административной ответственности в трудовом праве.

Задания 2-го типа

1. Охарактеризуйте и раскройте сущность и правовые основы социального партнерства в сфере труда.

2. Охарактеризуйте и раскройте правовое положение объединений работодателей и работников в отношениях социального партнерства.

3. Охарактеризуйте обязательные и дополнительные условия трудового договора.

4. Охарактеризуйте права и обязанности работника и работодателя.

5. Охарактеризуйте основания для отстранения работника от работы.

6. Охарактеризуйте порядок оформления доступа работника к сведениям, составляющим коммерческую тайну работодателя.

7. Охарактеризуйте порядок увольнения работников при несостоятельности (банкротстве) организации-работодателя.

8. Охарактеризуйте порядок привлечения работников к сверхурочной работе и к работе в ночное время.

9. Охарактеризуйте продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников.

10. Охарактеризуйте формы оплаты труда работников.

11. Охарактеризуйте размеры ограничений удержаний из заработной платы.

12. Охарактеризуйте виды времени отдыха работников.

13. Охарактеризуйте график отпусков и его значение при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

14. Охарактеризуйте основания и порядок предоставления компенсации за неиспользованный отпуск.

15. Охарактеризуйте формы и значение охраны труда работников.

16. Охарактеризуйте виды дисциплинарной ответственности работника.

17. Охарактеризуйте основания и порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

18. Охарактеризуйте виды материальной ответственности работника.

19. Охарактеризуйте основания и порядок привлечения работника к материальной ответственности.

20. Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя перед работником.

21. Охарактеризуйте аттестацию рабочих мест по условиям труда.

22. Охарактеризуйте виды ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы работнику.

23. Охарактеризуйте правила внутреннего распорядка.

24. Охарактеризуйте виды материальной ответственности работодателя перед работником.

25. Охарактеризуйте пределы материальной ответственности работника.

Задания 3-го типа

1. Работник Семенов опоздал на работу 40 минут. Опишите действия непосредственного руководителя Семенова в такой ситуации.

2. Работника Алексева, при выходе его с территории организации – его работодателя задержали работники службы безопасности данной организации. При осмотре было установлено, что Алексеев вынес с территории организации четыре предмета общей стоимостью 4500 руб. На основании указанного факта работодатель издал приказ об увольнении Алексева. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок действий в данной ситуации должен соблюдать работодатель?

3. Работодатель заподозрил, что работник Петров находится в состоянии алкогольного опьянения. Каков порядок действий работодателя в этом случае?

4. Мастер производственного обучения Александрова была уволена за опоздание на работу на 4 часа по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Правильна ли формулировка причины увольнения ее с работы?

5. Дежурный кочегар Орлов был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Орлов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе и выплате средней заработной платы за период вынужденного прогула, объяснив, что в тот день по графику он не должен был работать, но его вызвали подменить заболевшего товарища. Какое решение следует принять по делу Орлова?

6. Егоров предоставил работодателю справку-вызов от образовательной организации, в которой он обучается по заочной форме обучения, для защиты ВКР и сдачи государственных экзаменов. Работодатель предоставил ему ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 19 календарных дней и учебный отпуск с сохранением среднего заработка на 8 календарных дней. Нарушено ли в этом случае прав работника на получение отпуска для защиты ВКР и сдачи государственных экзаменов?

7. Работодатель намерен обратиться в суд с требованием о взыскании с работника излишне выплаченной ему заработной платы в качестве неосновательного обогащения. Каковы правовые основания для подачи такого иска?

8. Составьте проекты приказа о приеме работника на работу и приказа об увольнении работника.

9. Работодатель своим приказом от 01.04.2015 уволил работника по основаниям предусмотренным пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового

кодекса Российской Федерации. На основании решения суда от 01.06.2015 работник восстановлен на работе. Работник приступил к работе с 10.06.2015. Через два месяца (за которые работнику выплачивалась заработная плата), 10.08.2015, работник приостановил работу на 15 дней поскольку работодатель не выплатил ему заработную плату за время его вынужденного прогула. Во время приостановки работы работник на рабочем месте не появлялся. Работодатель, своим приказом от 20.08.2015 уволил работника, за прогул без уважительных причин (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Правомерны ли действия работодателя?

10. Определите количество человек, необходимых для полного укомплектования штата автомойки, которая работает круглосуточно, если одновременно должно присутствовать на работе 2 человека (работникам устанавливается график работы сутки/трое, смены с 9:00 до 9:00, перерыв для отдыха и питания – 2 часа).

11. Определите количество человек, необходимых для полного укомплектования штата автомойки, которая работает круглосуточно, если одновременно должно присутствовать на работе 2 человека (работникам устанавливается график работы 2/2, смены с 9:00 до 21:00 и/или с 21:00 до 9:00, перерыв для отдыха и питания – 1 час).

12. Будет ли нарушать трудовое законодательство следующий график работы: сутки/двое, смены с 9:00 до 9:00, перерыв для отдыха и питания – 2 часа. Рассмотреть на примере любого календарного месяца.

13. Работник работает на условиях полного рабочего дня (с 9:00 до 18:00) при пятидневной рабочей неделе. При этом перерыв для отдыха и питания работнику установлен с 13:00 до 14:00. Будет ли являться прогулом отсутствие работника без уважительных причин с 13:00 до 18:00 (вышел с работы на перерыв для отдыха и питания и не пришел до конца рабочего дня)?

14. Работник работает на условиях полного рабочего дня (с 9:00 до 18:00) при пятидневной рабочей неделе. При этом перерыв для отдыха и питания работнику установлен с 13:00 до 14:00. Будет ли являться прогулом отсутствие работника без уважительных причин с 9:00 до 14:05 (опаздывал на работу, но поскольку доехал только к перерыву для отдыха и питания, то решил пообедать и немного опоздал после завершения перерыва для отдыха и питания)?

15. Работник работает на условиях неполного рабочего дня (с 14:00 до 18:00) при пятидневной рабочей неделе. Перерыв для отдыха и питания работнику не установлен. Будет ли являться прогулом отсутствие работника без уважительных причин с 14:00 до 18:00?

16. В отделе работают два работника, которые выполняют одинаковые трудовые обязанности (занимают одинаковые должности). При временной нетрудоспособности одного из них или при уходе одного из них в отпуск необходимо ли оформить доплату другому работнику? А если необходимо, то какие документы необходимо

оформить и требуется ли на это согласие работника?

17. В организации работают два работника, которые выполняют разные трудовые обязанности (занимают разные должности). При временной нетрудоспособности одного из них или при уходе одного из них в отпуск возникла необходимость выполнения соответствующей работы другим лицом. Руководитель организации решил поручить выполнение указанной работы второму работнику. Можно ли это сделать? А если можно, то какие документы необходимо оформить и требуется ли на это согласие работника?

18. У работодателя в штатном расписании имеются две должности водителя, но занята только одна из них. Работник, замещающий соответствующую должность предложил работодателю принять его на работу по совместительству на вторую должность, заключив с ним еще один трудовой договор. Допускает ли это трудовое законодательство? А если допускает, то какие документы необходимо оформить?

19. У работодателя в штатном расписании имеются две должности бухгалтера, но занята только одна из них. Работник, замещающий соответствующую должность предложил работодателю принять его на работу по совместительству на вторую должность, заключив с ним еще один трудовой договор. Допускает ли это трудовое законодательство? А если допускает, то какие документы необходимо оформить?

20. Работник, быстро закончив уборку своего рабочего места в отведенное для этого в конце рабочей смены время, за 2 минуты до окончания рабочей смены употребил с коллегами по работе алкогольный напиток и отправился на проходную, чтобы пойти домой. На проходной его заметил мастер и с привлечением свидетелей составил акт о появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Какое дисциплинарное наказание может быть применено к работнику? Можно ли вообще не применять дисциплинарное взыскание?

21. При оформлении на работу кандидат предложил нотариально удостоверить трудовой договор. Что в этом случае Вы посоветуете работодателю?

22. Работодатель – Похоронное бюро «Нимфа» решил выплатить часть заработной платы своим работникам в не денежной форме (собственной продукцией). Работники не возражают. Допускается ли оплата труда в такой форме? А если допускается, то как это оформить?

23. Работодателем Фермерское хозяйство «Рассвет» принято решение выплатить часть заработной платы своим работникам в неденежной форме (собственной продукцией). Работники не возражают. Допускается ли оплата труда в такой форме? А если допускается, то как это оформить?

24. Работодатель – тематическое кафе «Японсен» ищет кандидата для замещения вакансии системного администратора. При этом в объявлении о приеме на работу в качестве одного из требований к кандидату указано – наличие внешности, похожей на японца. Является

ли такое требование правомерным? Какие требования в данном случае могут предъявляться работодателем к кандидату?

25. К Вам за консультацией обратился молодой студент и попросил помочь ему принять меры к пресечению нарушения трудового законодательства Московским метрополитеном, который в объявлениях о приеме на работу указывает данные о возрасте кандидатов (не менее 18 лет), что препятствует многим молодым людям устроиться туда на работу. По мнению студента, указание возрастных ограничений является дискриминацией. Что Вы посоветуете?

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Маркетинг персонала»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

I. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Маркетинг персонала» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Маркетинг персонала». Дисциплина охватывает вопросы: маркетинговая среда организации и рынка труда, маркетинговые исследования рынка труда; поведение потребностей услуг на рынке труда; кадрового планирования и контроллинг; маркетинг персонала; разработки и реализация стратегии привлечения персонала; разработка целевого рынка периода.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Маркетинг персонала» является изучение маркетингового инструментария в управлении персоналом, позволяющего эффективно удовлетворять потребность в квалифицированном персонале.

Задачи дисциплины:

– овладение обучающимися основными положениями методологии проведения маркетинговых исследований в системе управления персоналом организации и принятия на их основе оптимальных маркетинговых решений при формировании представления о рынке труда и его основных сегментах.

– овладение обучающимися навыками инструментария маркетинговых исследований на рынке труда и формирование понимания роли маркетинга персонала в стратегическом развитии организации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.	ПК-1.1. Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	- знать основы психологии и социологии труда; -знать порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; - знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.	-уметь собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; - уметь собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; - уметь пользоваться поисковыми системами и информационным и ресурсами в области обеспечения персоналом.	- владеть навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); -владеть навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат; - владеть навыками работы в информационных системах, использовать цифровые услуги и сервисы по сбору, анализу и структурированию потребности организации в кадрах;	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в правлении человеческими ресурсами	3	3								12	Доклад/10
Тема 2. Оценка потребностей в персонале	3	3								12	Тестовые задания/10
Тема 3. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом	3	3								12	Тестовые задания/10
Тема 4. Маркетинговые исследования рынка труда	3	3								12	Доклад/10
Тема 5. Экономическая эффективность МП	3	3								11	Доклад/10
Тема 6. Применение стратегического тактического инструментария МП организации	4	4								11	Тесовые задания/10
Всего:	19	19								70	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами.

Понятие и определение «Маркетинга персонала». Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Потенциал маркетинговых технологий для HR, маркетинговые инструменты для работы с целевыми аудиториями исследований, знание запросов/потребителей компании, понимание какими компетенциями должен обладать персонал, обслуживающий клиента, знание конкурентного рынка и тактических/стратегических действий конкурентов и преобразование информации для HR. Основные составляющие маркетинга персонала. Разработка качественных требований к персоналу; определение количественной и качественной потребности в персонале; расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей покрытия потребности в персонале; деловая оценка персонала; анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям. Изучение рынка труда. Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала. Спрос на рабочие места. Потребности и ожидания работников.

Тема 2. Оценка потребностей в персонале.

Этапы оценки потребности в персонале. Проработка функциональной структуры управления с учетом главной задачи каждой службы, определение базовой задачи для каждой службы, определение типов ответственности, определение набора функциональных обязанностей, расчет временных и стоимостных ресурсов, необходимых для выполнения каждой функциональной обязанности. Определение нормативов трудоемкости. Определение количества временных и стоимостных ресурсов, необходимых для реализации функциональных обязанностей каждой отдельной должности в течение месяца, квартала, года. Окончательный расчет необходимого количества человек на данную должность.

Тема 3. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом.

Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование. Непосредственная синхронизация стратегических планов компании в отношении персонала, маркетинга, финансов и других функциональных областей. Определение долгосрочных потребностей и возможностей в привлечении и изменении 11 человеческих ресурсов, учитывая этап жизненного цикла компании, динамику развития, состояние продуктового портфеля, факторы влияния внешнего окружения организации (SWOT-анализ).

Тема 4. Маркетинговые исследования рынка труда.

Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю. Требования (запросы) к работодателю со стороны различных целевых групп. Имидж организации как работодателя.

Тема 5. Экономическая эффективность маркетинга персонала

Методологические подходы к оценке эффективности МП. Определение затрат на персонал. Показатели эффективности МП. Окончательный расчет необходимого количества человек на данную должность. Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя. Материальные факторы: общий уровень дохода сотрудников по сравнению с другими компаниями; социальный пакет (страхование, декретные программы, программы для детей сотрудников, спортивные, направленные на поддержку здоровья и пр.).

Тема 6. Применение стратегического и тактического инструментария МП организации.

Основные направления реализации функции МП по формированию трудового 12 потенциала организации. Применение коммуникативной функции организации работодателя на рынке труда

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, практикум по решению задач, семинар, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – это систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки,

раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке к решению тестовых заданий

Тестирование – это форма текущего контроля, состоящая из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов. Тестирование проводится после

освоения одной или нескольких тем. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо выучить терминологический аппарат, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада

Доклад - это оценочное средство публичного сообщения, представляющее собою развернутое изложение какого-либо вопроса на определенную тему; содержит фактические материалы, обоснованные выводы.

Темы докладов, как правило, предлагает преподаватель, но обучающийся может сформулировать тему доклада самостоятельно и, согласовав её с преподавателем, затем выступить с докладом по ней. Тема доклада не должна дублировать вопросы лекции.

Структура доклада должна включать:

- введение,
- основную часть,
- заключение.

В введении доклада должна содержаться постановка проблемы, рассматриваемой в рамках доклада, включающая:

- формулировку проблемы (1-3 предложения)
- обоснование актуальности проблемы (почему названную проблему нужно решать, т.е. какие негативные последствия могут возникнуть, если проблему не решить).

В основной части доклада должны присутствовать:

1. Анализ теории по теме доклада, в первую очередь – анализ понятийно-категориального аппарата (какие есть основные понятия и категории по теме доклада, какие закреплены законодательно, а какие нет; достаточно ли существующего понятийно-категориального аппарата; достаточно выверен понятийно-категориальный аппарат, есть ли в нем противоречия и пробелы).

2. Анализ правоприменительной практики по теме доклада (какие есть интересные правовые позиции судей, должностных лиц, органов власти, изложенные в судебных решениях, письмах, инструкциях, положениях, рекомендациях и т.д.).

3. Анализ отечественного и зарубежного опыта решения выявленных проблем:

- как предлагают решить проблему в России,
- как предлагают решить проблему за рубежом (или как уже решили).

4. Авторские предложения по решению проблемы, которые могут быть как исключительно оригинальными, так и построенными на основе позиций исследователей. Предлагаемые способы решения проблем

должны быть аргументированными и носить конкретный характер (например, содержать конкретные формулировки текста статей, которые предлагается включить в текст закона).

Тезисы, излагаемые в основной части доклада необходимо иллюстрировать фактическими данными, в т.ч. приводить статистические данные и иные данные, имеющие количественные и качественные показатели, подготовленные авторитетными организациями и учеными.

Заключение включает выводы по теме доклада, которые должны быть краткими и исчерпывающими, содержать тезисное изложение ключевых положений доклада, в первую очередь, предложений или направлений по решению выявленных проблем.

Докладчик должен:

- хорошо ориентироваться в содержании доклада,
- владеть понятийно-категориальным аппаратом по теме доклада,
- подтверждать тезисы доклада примерами отечественной и зарубежной правоприменительной практики, ссылками на нормативно-правовые акты,

- иллюстрировать доклад презентационными материалами и, по возможности, разработочными материалами, которые должны не дублировать, а дополнять выступление докладчика. Иллюстрации в презентации должны быть достаточными, но не чрезмерными, способствовать донесению до аудитории информации, напрямую относиться к теме доклада. Используемые картинки не должны носить абстрактный характер. В презентации желательно наличие графиков и таблиц.

- быть готов ответить на вопросы аудитории по содержанию доклада.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией,

способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами</i>	Разработка качественных требований к персоналу; определение количественной и качественной потребности в персонале; расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей покрытия потребности в персонале; деловая оценка персонала; анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям. Изучение рынка труда. Направления	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к докладу	Литература по теме	Доклад

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	изучения рынка труда в маркетинге персонала. Спрос на рабочие места. Потребности и ожидания работников.			
<i>Тема 2. Оценка потребностей в персонале</i>	Определение количества временных и стоимостных ресурсов, необходимых для реализации функциональных обязанностей каждой отдельной должности в течение месяца, квартала, года. Окончательный расчет необходимого количества человек на данную должность.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к тестированию	Литература по теме	Тестовые задания
<i>Тема 3. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом</i>	Определение долгосрочных потребностей и возможностей в привлечении и изменении 11 человеческих ресурсов, учитывая этап жизненного цикла компании, динамику развития, состояние продуктового портфеля, факторы влияния внешнего окружения организации (SWOT- анализ).	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к тестированию	Литература по теме	Тестовые задания
<i>Тема 4. Маркетинговые исследования рынка труда</i>	Требования (запросы) к работодателю со стороны различных целевых групп. Имидж организации как работодателя.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к докладу	Литература по теме	Доклад
<i>Тема 5. Экономическая</i>	Материальные факторы: общий	Работа в библиотеке	Литература по	Доклад

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>эффективность МП</i>	уровень дохода сотрудников по сравнению с другими компаниями; социальный пакет (страхование, декретные программы, программы для детей сотрудников, спортивные, направленные на поддержку здоровья и пр.).	Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к докладу	теме	
<i>Тема 6. Применение стратегического тактического инструментария МП организации</i>	Применение коммуникативной функции организации работодателя на рынке труда.	Работа в библиотеке Работа с источниками Интернета Написание конспекта Подготовка к тестированию	Литература по теме	Тесовые задания

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Трушина, Е. В. Маркетинг : учебник / Е. В. Трушина, О. О. Скрябин, А. А. Гудилин. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2023. — 215 с. — ISBN 978-5-907560-70-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137531.html>

Дополнительная литература:

1. Николаева, М. А. Маркетинговые коммуникации : учебник и практикум для вузов / М. А. Николаева, И. А. Рамазанов, В. М. Комаров. — Москва : Дашков и К, 2024. — 230 с. — ISBN 978-5-394-05946-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142909.html>
2. Алексунин В.А. Маркетинговые коммуникации : практикум / Алексунин В.А., Дубаневич Е.В., Скляр Е.Н.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 194 с. — ISBN 978-5-394-03541-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110953.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№ п/п	Полное название ресурса	Адрес ресурса
1.	Официальный интернет-портал базы данных правовой информации	http://pravo.gov.ru
2.	Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании"	http://www.ict.edu.ru
3.	Научная электронная библиотека	Научная электронная библиотека
4.	Национальная электронная библиотека	http://www.nns.ru/
5.	Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки	http://www.rsl.ru/ru/root3489/all
6.	Web of Science Core Collection — политематическая реферативнобиблиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных	http://webofscience.com
7.	Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН)	http://neicon.ru
8.	Базы данных издательства Springer	https://link.springer.com
9.	База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)	www.skrin.ru
10.	Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)	www.rbc.ru
11.	Информационный портал Правительства Москвы	http://www.mos.ru
12.	Информационный портал Управления государственной службы и кадров Правительства Москвы	www.hr.mos.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета..

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные

профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тестовые задания	10-9 – от 80 до 100% правильных ответов 8-7 – от 70 до 79% правильных ответов 6-5 – от 50 до 69% правильных ответов 4-0 – менее 50% правильных ответов
2.	Доклад	10-8 – доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался, автор отвечает на вопросы, показано владение специальным аппаратом, четкость выводов - полностью характеризуют работу 7-6 – доклад четко выстроен, демонстрационный материал использовался в докладе, доклад хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на большинство вопросов, выводы нечетки 5-1 – доклад рассказывается, но не объясняется суть работы, представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно, не может четко ответить на вопросы

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы докладов

1. Особенности социальных потребностей работников.
2. Характеристика потенциальных трудовых ресурсов (города, региона).
3. Внутренние и внешние корпоративные коммуникации, которые предпочитают работники.
4. Репутация компании как работодателей.
5. Имидж профессии и сфер бизнеса.
6. Материальные факторы: общий уровень дохода сотрудников по сравнению с другими компаниями.
7. Нематериальные факторы привлекательности.
8. Карьерные возможности, общая атмосфера внутри компании.
9. История и длительность существования компании.
10. Управление корпоративной культурой и поведением персонала
11. Позиционирование компании на том или ином сегменте бизнеса.

12. PR программы развитие внешних коммуникаций.
13. Формирование внешнего имиджа персонала
14. Удержание персонала.
15. Комплексная разработка программ формирования лояльности персонала к компании и ее корпоративной культуре
16. Проектирование карьеры (продвижения персонала) на основе логистических процессов.
17. Использование методологии маркетинговых исследований, «партизанский» маркетинг.
18. Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала.
19. Спрос на рабочие места.
20. Предложения других работодателей.
21. Позиционирование конкурентов.
22. Характеристики наличной рабочей силы.
23. Разработка качественных требований к персоналу.
24. Определение количественной и качественной потребности в персонале
25. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала
26. Выбор путей покрытия потребности в персонале.

Примерные тестовые задания

1. Маркетинг персонала - это:
 - а) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;
 - б) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость;
 - в) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.
 - г) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши.
2. Главная задача маркетинга персонала это:
 - а) владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах дефицитных специальностей
 - б) предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве
 - в) изучение объявлений о поиске работы, публикация собственных объявлений
 - г) владение ситуацией на рынке труда для эффективного покрытия потребности в персонале
3. Какими методами можно определить трудоемкость работ по управлению персоналом?
 - а) Нормативным

- b) Расчетно-аналитическим
 - c) С помощью фотографии рабочего времени или хронометража
 - d) Все ответы а-с являются правильными
 - e) Ни один из ответов не является правильным
4. Что предусматривает профессиональный аспект адаптации работника в организации?
- a) Постепенная доработка трудовых способностей (профессиональных навыков, дополнительных знаний, навыков сотрудничества, т.п.)
 - b) Сотрудник получает информацию о системе деловых и личностных взаимоотношений в коллективе
 - c) Растет подготовленность сотрудника к восприятию и реализации нововведений (технического или организационно-экономического характера)
5. Какие этапы включает процесс подбора персонала?
- a) Оформление анкетных и автобиографических данных, анализ рекомендаций и послужного списка, проведение собеседования, профессиональное освидетельствование, анализ решения и подготовка материалов для найма
 - b) Разработка плана потребности в персонале, мониторинг рабочей силы, заявки линейных руководителей в кадровую службу, уточнение требований к кандидатам, поиск, отбор кадров
 - c) Поиск персонала внутри и вне компании, заявки линейного менеджера в отдел кадров, отбор и оценка эффективности
6. В чем состоит наиболее важная часть предварительной подготовки при отборе претендента?
- a) Проведение собеседования с претендентом
 - b) Анализ содержания работы и описание её характера
 - c) Предоставление рекомендательных писем
7. Что такое развитие персонала?
- a) Комплекс мер по профессиональному обучению, переподготовке и повышению квалификации
 - b) Интенсивные технологические преобразования в организации
 - c) Систематическое повышение зарплаты персонала и продвижение работающих по служебной лестнице
8. Что такое деловая оценка персонала?
- a) Это разработка системы показателей, характеризующих будущее состояние объекта управления
 - b) Процедура разработки должностной инструкции и модели рабочего места
 - c) Это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
9. Сущность кадрового планирования заключается в:
- a) организации обучения кадров с целью усовершенствования

знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или должности

b) экономии рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и т.п.

c) преобразовании имеющихся качественных характеристик персонала в результаты, способствующие достижению цели деятельности организации в настоящем и будущем

d) предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства

e) владении ситуацией на рынке труда

10. Кадровое планирование дает ответ на следующие вопросы:

a) сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы

b) какова эффективность функционирования системы управления персоналом

c) какие мероприятия необходимо разработать для повышения эффективности социальных программ

d) каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба

e) как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями

11. Главной задачей кадрового контроллинга показателей является:

a) разработка мероприятий по корректировке отклонений

b) фиксация результатов кадрового планирования

c) сопоставление запланированного и полученного результатов

d) анализ отклонений

e) принятие мер по устранению отклонений

12. Расчет количественной потребности в персонале происходит:

a) в зависимости от целей привлечения

b) одновременно с определением качественной потребности

c) после определения качественной потребности в персонале

d) без определения качественной потребности в персонале

e) перед определением качественной потребности

13. Функциями, которые относятся к подсистеме найма и учета персонала являются:

a) организация собеседования, оценки, отбора и приема персонала

b) охрана труда и техника безопасности

c) введение в должность и адаптация новых работников

d) профессиональная ориентация персонала

e) управление занятостью персонала

14. Функциями системы управления персоналом, которые относятся к подсистеме маркетинга персонала, являются:

- a) разработка кадровой политики
 - b) организация собеседования, оценки, отбора и приема персонала
 - c) разработка стратегии управления персоналом
 - d) анализ кадрового потенциала
 - e) оценка кандидатов на вакантную должность, текущая периодическая оценка персонала
15. Маркетинг персонала трактует рабочее место как:
- a) рабочее место в рамках самой организации
 - b) продукт, который продается на рынке труда
 - c) территорию, которая отводится для этого рабочего места
16. К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят:
- a) более высокие затраты на привлечение персонала
 - b) нового работника плохо знают в коллективе
 - c) сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации
 - d) длительный период адаптации
 - e) ограничение возможностей для выбора кадров
17. К преимуществам внутренних источников привлечения персонала относят:
- a) низкие затраты на адаптацию персонала
 - b) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации
 - c) появление новых импульсов для развития
 - d) рост производительности труда
 - e) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом
18. К внешним факторам среды организации, учитываемым при проведении персонал-маркетинга, относятся:
- a) кадровая политика организаций-конкурентов
 - b) финансовые ресурсы организации
 - c) источники покрытия кадровой потребности
 - d) развитие технологии
 - e) особенности социальных потребностей
19. К внутренним факторам среды организации, учитываемым при проведении персонал-маркетинга, относятся:
- a) кадровый потенциал организации
 - b) развитие законодательства
 - c) особенности социальных потребностей
 - d) цели организации
 - e) источники покрытия кадровой потребности
20. Для определения потребности в персонале управления используется метод:
- a) основанный на использовании данных о времени трудового процесса
 - b) расчета по нормам обслуживания
 - c) экспертных оценок
 - d) основанный на использовании данных о трудоемкости

- процессов управления
е) расчета по рабочим местам

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в восьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-10; 2 вопрос: 0-15; 3 вопрос: 0-15 Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «зачтено» -100-90 – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -89-70 – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -69-50 – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «не зачтено» - 49-0 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Маркетинг персонала как система взаимоотношений организации с персоналом.
2. Маркетинг персонала как механизм управления внутренним рынком организации.
3. Цели и задачи маркетинга персонала.
4. Объект и субъект маркетинга персонала.
5. Принципы маркетинга персонала.
6. Предпосылки возникновения маркетинга персонала.
7. Модель маркетинга персонала Л. Берри
8. Модель маркетинга персонала К. Грэнруса
9. Модель маркетинга персонала П. Ахмеда и М. Рафика

10. Модель маркетинга персонала Ж.-П. Флипо.
11. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
12. Функции маркетинга персонала
13. Мероприятия по формированию внутренних связей организации.
14. «4Р» маркетинга персонала.
15. Исследование персонала: внутреннее и внешнее.
16. Инструменты маркетинга персонала в коммуникациях.
17. Определение качественной и количественной потребности в персонале.
18. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
19. Выбор источников и путей покрытия потребности в персонале.
20. Стратегии покрытия потребности в персонале.
21. Анализ основных конкурентов и партнеров предприятия.
22. Анализ внутренних ресурсов и способностей предприятия-работодателя.
23. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации.
24. Стратегия управления маркетингом персонала.
25. Особенности маркетинга персонала на государственной службе..

Задания 2-го типа

1. Понятие эффективности маркетинга персонала.
2. Методика оценки эффективности маркетинга персонала, разработанная И.С. Негановой.
3. Методика оценки эффективности маркетинга персонала, разработанная Н.Г. Зеркалий.
4. Методика сегментирования персонала.
5. Клиентоориентированный подход к организации маркетинга персонала.
6. Маркетинговая среда фирмы. Основные факторы макросреды и их характеристика.
7. Маркетинговая среда фирмы. Основные факторы микросреды и их характеристика.
8. Взаимодействие предприятия с внешней средой. Основные факторы внутренней среды, контролируемые фирмой.
9. Информационное обеспечение маркетинга. Виды информации.
10. Маркетинговые информационные системы
11. Процесс маркетингового исследования.
12. Методы сбора маркетинговой информации и их классификация.
13. Основные характеристики опроса как метода сбора маркетинговой информации. Формы, виды и способы опроса.
14. Основные характеристики наблюдения как метода сбора маркетинговой информации, его достоинства и недостатки, формы проведения.

15. Основные характеристики эксперимента как метода сбора маркетинговой информации, его достоинства и недостатки, формы проведения.

16. Ценообразование, основанное на издержках. Методы расчета цены.

17. Цены с точки зрения спроса. Факторы чувствительности к цене индивидуального и организационного покупателя.

18. Ценовая стратегия, основанная на конкуренции. Модели конкурентного рынка и ценовые стратегии

19. Виды ценовых стратегий.

20. Коммуникационная политика фирмы. Функции продвижения.

21. Инструменты маркетинговой коммуникации (виды продвижения). Структура продвижения.

22. Планирование продвижения. Методы определения бюджета на продвижение.

23. Сегментация рынка. Понятие рыночного сегмента. Основные концепции сегментации.

24. Методы и критерии сегментации потребительского рынка труда.

25. Планирование стратегии сегментации. Критерии выбора сегмента.

Задания 3-го типа

1. Вспомните ситуацию из своей жизни, когда вам нужно было сделать кому-либо подарок. Подумайте и опишите, можно ли считать этот ваш поступок сделкой или обменом, какие потребности, вы планировали удовлетворить, совершая это действие. Насколько вам удалось достигнуть желаемой цели.

2. Используя приведенный выше маркетинговый цикл, опишите, используя приведенную терминологию совершенную вами значимую покупку или осуществление какой-либо идеи, которая была для вас важна. При этом следует подробно показать, как возникла нужда в том или ином благе, каким образом сформировалась потребность, отвечала ли она вашим запросам и т. д. вплоть до полного удовлетворения нужды и получения искомого блага. Это даст возможность осознать осуществление вами маркетинговой деятельности.

3. Изучите динамику уровня занятости населения за 2013–2018 годы в России с использованием материалов Госкомстата — www.gks.ru. Сделайте выводы об изменении спроса и предложения на рынке труда и определите взаимосвязь с макроэкономическими явлениями, имевшими место в этот временной период.

4. Составьте профессиограмму на одну из административных должностей в компании (менеджер по персоналу, главный бухгалтер и т. п.). Выделите основные профессиональные компетенции, способствующие эффективной работе на данной должности.

5. Разработайте кадровую заявку на одну из административных

должностей в компании, в соответствии с профессиограммой, указанной в предыдущем задании.

6. Разработайте требования к оценке профессиональных компетенций, включенных в кадровую заявку, и вопросы или кейсовые ситуации, способствующие их выявлению.

7. Разработайте требования к оценке личностных качеств работников и вопросы или кейсовые ситуации, способствующие их выявлению.

8. Составьте должностную инструкцию на одну из административных позиций в компании (можно на выбранную при выполнении задания в предыдущей главе).

9. На основании данных предприятия, на котором вы работаете, проходили производственную практику, или гипотетически выбранного, заполните таблицу, внося в нее реальные затраты на персонал, и цифровые проанализируйте показатели.

10. Составьте анкету из 10 вопросов для выявления имиджа работодателя с точки зрения соискателей.

11. Используя материалы сети интернет или данные предприятия, на котором вы работаете, или проходили практику, опишите позитивные и негативные проявления имиджа компании как работодателя, основываясь на приведенных выше критериях.

12. Проведите сегментирование рынка потенциальных выпускников на своем курсе и на других факультетах вуза в рамках выделения целевых групп по указанным признакам.

13. Составьте анкету из 10 вопросов, для изучения критериев сегментирования тех или иных целевых групп работников (специальности можно взять по своему выбору).

14. На основе данных предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику рассчитайте относительные показатели движения персонала.

15. На основе данных предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику проанализируйте реальные показатели по труду, необходимые для анализа интенсивности использования персонала и сделайте выводы об эффективности этого процесса.

16. Сформулируйте основную цель обучения по данной дисциплине, исходя из своей потенциальной профессии. Укажите, что Вы должны знать и уметь (т. е. знания и навыки) по окончании курса обучения дисциплины «Маркетинг персонала».

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Корпоративный HR-консалтинг»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	11
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Корпоративный HR-консалтинг» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Корпоративный HR-консалтинг» ориентировано на освоение слушателями знаний в области консультирования по проблемам управления человеческими ресурсами, развитие необходимых компетенций, связанных с управленческим консультированием в сфере HR-менеджмента.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью изучения дисциплины является формирование теоретических знаний и практических навыков организации как внутренней консалтинговой системы организации, так и системы отношений с внешними специализированными консалтинговыми фирмами; изучение и анализ потребностей рынка труда в консалтинговых услугах, основных форм методов кадрового консультирования, методов повышения управленческой компетентности и управленческой культуры в кадровой работе, которое позволяет изучить методику разработки и реализации консалтинговых проектов.

Задачи дисциплины:

- формирование представления о профессиональной деятельности в области управленческого консультирования;
- изучение основ делового общения, принципов и методов организации деловых коммуникаций, основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, методов диагностики работы с персоналом;
- формирование навыков публичного выступления, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, электронных коммуникаций;
- освоение методического инструментария, помогающего выстраивать, реализовывать взаимоотношения консультант-клиент;
- развитие навыков оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и

воспитании трудового коллектива, в разрешении нестандартных проблем, связанных с построением системы мониторинга реализации консалтинговых проектов, принятии управленческих решений в сфере активного управления реализацией консультационных проектов, выхода из кризисных ситуаций.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование
следующих компетенций, предусмотренных образовательной
программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.2. Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	-цели и задачи кадрового консалтинга и аудита персонала -принципы проведения аудита и основные правила поведения аудитора -инструментарий проведения аудита персонала	-применять основные правила поведения аудитора в практической деятельности -формулировать цели, задачи и основные проблемы проведения аудита - предвидеть, обосновывать и аргументировать социальные и экономические результаты и последствия предлагаемых мероприятий	-инструментарием проведения аудита в области управления персоналом -навыками определения целей и задач проведения аудита персонала	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Очная форма											
Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	3	3								12	Тестовые задания/10
Тема 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге	3	3								12	Тестовые задания/10
Тема 3. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга	3	3								12	Тестовые задания/10
Тема 4. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг	3	3								12	Тестовые задания/10
Тема 5. Внешнее обучение и привлечение клиентов	3	3								11	Тестовые задания/10
Тема 6. Аудит персонала: методология, практическая работа аудитора по персоналу	4	4								11	Тестовые задания/10
Всего:	19	19								70	100 (60 ТКУ + 40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования

Понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам. Понятие кадрового консалтинга и его специфика. Динамика рынка консалтинговых услуг и HR-консалтинга. Понятие объекта консалтинга в сфере управления персоналом.

Тема 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге

Общие требования к претенденту на работу в службе управленческого консультирования. Процедура отбора из числа претендентов на должность консультанта. Специфика управления персоналом консалтинговой компании.

Тема 3. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга

Причины и международная практика стандартизации управленческого консалтинга. Примеры профессиональных кодексов.

Тема 4. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг

Понятие и причины аутсорсинга. Кадровый аутсорсинг. Принципы и условия аутсорсинга кадрового учета, восстановление кадрового учета. Тимбилдинг: понятие и принципы. Эффективность корпоративных тимбилдинговых программ. Специальные методы решения управленческих задач в сфере управления персоналом.

Тема 5. Внешнее обучение и привлечение клиентов

Внешнее обучение как направление кадрового консалтинга. Обучение в организации: задачи и методы. Внешнее обучение как консалтинговая услуга. Основы построения тренинговой компании, создание бренда, анализ рынка и собственных возможностей, разработка стратегий. Привлечение клиентов. Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге. Анализ рынка потенциальных клиентов. Планирование привлечения клиентов. Диагностика клиента.

Тема 6. Аудит персонала: методология, практическая работа аудитора по персоналу

Методология аудита персонала. Персонал и кадровая политика организации. Диагностика работы с персоналом. Уровни проведения аудита персонала. Исследовательские подходы и инструментарий проведения аудита персонала. Этапы проведения аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест, аудит условий труда, безопасности и здоровья. Аудит работы служб управления персоналом.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, семинары, тестовые задания, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и

предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	Понятие объекта консалтинга в сфере управления персоналом.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к тестовому заданию	Тестовое задание
Тема 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге	Специфика управления персоналом консалтинговой компании.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к тестовому заданию	Тестовое задание
Тема 3.	Примеры	Работа с литературой,	Тестовое задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Форма текущего контроля
<i>Профессиональные стандарты кадрового консалтинга</i>	профессиональных кодексов	включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к тестовому заданию	
<i>Тема 4. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг</i>	Эффективность корпоративных тимбилдинговых программ. Специальные методы решения управленческих задач в сфере управления персоналом	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к тестовому заданию	Тестовое задание
<i>Тема 5. Внешнее обучение и привлечение клиентов</i>	Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге. Анализ рынка потенциальных клиентов. Планирование привлечения клиентов. Диагностика клиента	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к тестовому заданию	Тестовое задание
<i>Тема 6. Аудит персонала: методология, практическая работа аудитора по персоналу</i>	Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест, аудит условий труда, безопасности и здоровья. Аудит работы служб управления персоналом.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Подготовка к тестовому заданию	Тестовое задание

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Вобликов В.М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации : учебное пособие / Вобликов В.М.. — Москва : Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. — 204 с. — ISBN 978-5-98699-391-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138388.html>

Дополнительная литература:

- Белашева И.В. Теория и практика коучинга : учебное пособие (курс лекций) / Белашева И.В., Ершова Д.А., Нищитенко С.В.. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 171 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99469.html>
- Сейсекенова, М. Б. Управление персоналом : учебник / М. Б. Сейсекенова. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 532 с. — ISBN 978-5-4497-3660-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143924.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Информационный портал предпринимателей	http://www.smallbusinesses.ru
2.	Информационный сайт «Sherpa Бизнес консалтинг»	http://www.sherpaconsulting.ru
3.	Сайт Ассоциации консультантов по подбору персонала	http://www.apsc.ru
5.	Сайт газеты «Коммерсант»	http://www.kommersant.ru
6.	Сайт «Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга»	http://www.treko.ru
7.	Сайт консалтинговой группы «Лекс»	http://www.lexgroup.ru
8.	Сайт «Корпоративный менеджмент»	http://www.cfin.ru
9.	Сайт Национального союза кадровиков	http://www.kadrovik.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);

• Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);

• ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

• 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)

• OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)

• PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)

• GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)

• Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)

• Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

• Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

• Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

• Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
3	Тестовое задание	<i>10-9 баллов</i> – 9-10 правильных ответов; <i>8-7 баллов</i> – 7-8 правильных ответов; <i>6-5 баллов</i> – 5-6 правильных ответов; <i>4-3 балла</i> – 3-4 правильных ответа; <i>2-1 балла</i> – 1-2 правильных ответа <i>0 баллов</i> – нет правильных ответов

*Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости*

Типовое задание для тестирования

1. Управленческое консультирование предполагает:
 - а) оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе;
 - б) постоянное сотрудничество с клиентом;
 - в) аудит деятельности клиента;
 - г) управление клиентом.

2. Компании привлекают консультантов по управлению для:
 - а) уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки принятия и реализации управленческих решений;
 - б) повышения квалификации персонала компании;
 - в) проведения налоговой проверки;
 - г) проведения аудиторской проверки.

3. К консалтингу следует относиться:
 - а) как к искусству;
 - б) как к науке;
 - в) как к ремеслу;
 - г) как к помощи, оказываемой профессионалами.

4. Этические стандарты консультирования:
 - а) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов;
 - б) определяются только внешним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта;
 - в) не существует никаких;
 - г) определяются зарубежными консалтинговыми ассоциациями.

5. Могут ли консультанты или другие сотрудники консультационной компании приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами?
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) возможно;
 - г) иногда.

6. Управленческое консультирование связано со следующими видами профессиональных услуг:
 - а) торговля, рекрутмент, логистика;
 - б) юридические услуги, аудит, инжиниринг;
 - в) обеспечение информационными технологиями, издательское дело, реклама;

г) инжиниринг, бенчмаркинг, аутсорсинг.

7. Под «смежными» по отношению к услугам по управленческому консультированию понимают услуги:

а) предоставляемые фирмами-конкурентами, отличные от услуг данной консультационной компании;

б) граница между которыми и услугами по управленческому консультированию размыта и нельзя точно установить, относятся ли эти услуги к управленческим или нет;

в) по сопровождению деятельности компании-клиента после оказания услуг по управленческому консультированию;

г) оказываемые перед началом реализации консультационного проекта.

8. «Смежными» услугами по отношению к услугам по управленческому консультированию являются:

а) юридические услуги, рекрутментские услуги, аудиторские услуги;

б) юридические услуги, рекламные услуги, налоговые услуги;

в) транспортные услуги, рекрутментские услуги;

г) туристические услуги, финансовые услуги, банковские услуги.

9. Консультационные услуги, оказываются в следующих формах:

а) разовые консультации, отчеты, обзоры;

б) отчеты, репрезентации, проекты;

в) справки, проекты, программы;

г) разовые консультации, проекты, обзоры.

10. Эффективность консультационных услуг определяется:

а) объемом затрачиваемых средств в процессе консультирования;

б) рассчитываемым экономическим эффектом, полученным в результате внедрения рекомендаций консультанта в компании-клиенте;

в) выявлением реальных положительных изменений в компании-клиенте;

г) желанием консультанта.

11. Оценка эффективности консультационной деятельности осуществляется:

а) по реальным изменениям в организации-клиенте;

б) по затратам организации-клиента на услуги консультанта;

в) по затратам организации-клиента на обучение своего персонала;

г) по прогнозам консультанта.

12. Эффективность работы консультанта рассчитывается как:

а) разница между финансовыми показателями за месяц до

внедрения проекта и через месяц после завершения внедрения проекта;

б) количество рабочего времени, затраченного на выполнение проекта;

в) отношение полученной прибыли компанией-клиентом к затраченным на процесс консультирования средствам;

г) разница между доходами и расходами консультанта.

13. Вероятность успеха выполнения консультационного проекта увеличивается в случае:

а) отстранения клиента от участия в процессе консультирования в целях исключения возможных проблем, мешающих в работе;

б) сдачи консультантом множества формальных текущих и заключительных отчетов;

в) вовлечение клиента в процесс решения проблем и общения консультанта с ним.

14. Улучшение конкурентоспособности российских консультационных компаний можно достичь за счет:

а) изменения нормативно-законодательной базы;

б) налаживания обширных международных связей;

в) «копирования» шаблонов, методов работы зарубежных компаний;

г) повышения качества работы.

15. Оценка качества работы консультанта осуществляется:

а) установлением того, как каждое подразделение компании-клиента справляется с внедрением изменений, процедур и достигает своих целей;

б) по принципу «чем меньше затрачено средств на консультирование и чем больше написано отчетов, тем лучше»;

в) с учетом уже имеющихся отзывов бывших клиентов о консультанте;

г) на глазок.

16. Выберите неправильное утверждение:

а) «повышению эффективности работы клиента способствует высокий профессионализм и опыт консультанта»;

б) «эффективная работа консультанта содействует профессионализму и компетентности клиента»;

в) «квалифицированный консультант – успешный консультант»;

г) «известны три стадии процесса консультирования».

17. Контроль выполнения консультационного проекта осуществляется:

а) клиентом;

б) консультантом;

- в) и клиентом, и консультантом;
- г) не осуществляется.

18. От какого вида консультационных проектов эффект очевиден незамедлительно?

- а) изменение организационной структуры управления компанией;
- б) исследование отдельных аспектов качества выпускаемой компанией продукции;
- в) разъяснение сотрудникам необходимости ликвидации личных антипатий в коллективе;
- г) реструктуризация бизнеса.

19. Эффективность любого подхода консультирования зависит от:

- а) целей разрешения конкретной проблемы;
- б) применяемых консультантом методов консультирования;
- в) восприятия методов консультирования клиентами;
- г) желания консультанта.

20. В чем состоит назначение консультирования?

- а) в оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач;
- б) в принятии за клиента управленческих решений;
- в) в собеседовании с клиентом по различным вопросам;
- г) в разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в восьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины (курса), а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины (курса), понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины (курса) и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-15 баллов Задание 3: 0-15 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины (курса). результате освоения дисциплины (курса) (решение задачи).	неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа.

1. Дайте определение понятия «управленческое консультирование».
2. Перечислите характерные черты управленческого консультирования.
3. Что является продуктом консультационной деятельности?
4. Что понимается под термином «менеджмент-консалтинг»?
5. Что понимается под термином «консультационная услуга»?
6. Какие формы оказания консультационных услуг вы знаете?
7. Кто является участником процесса консультирования?
8. Раскройте понятие «процесс консультирования».
9. Назовите участников процесса консультирования.
10. Как определяется управленческое консультирование с позиции функционального подхода?
11. Как определяется управленческое консультирование с позиции профессионального подхода?
12. Что является целью управленческого консультирования?
13. Перечислите задачи управленческого консультирования.
14. Сформулируйте цель консультирования.
15. Сформулируйте главную задачу консультирования.
16. Назовите виды типовых задач консультирования.
17. Какие подходы к управленческому консультированию вы знаете?
18. Дайте характеристику каждому подходу.
19. Какой подход к консультированию предпочитают использовать международные объединения консультантов?
20. Что понимается под методом консультирования?
21. Что является предметом консультирования?
22. Перечислите методы консультирования по принципу выделения их групп по этапам консультационного процесса.
23. Как определить эффективность консультационных услуг?
24. Что понимается под качеством консультирования?
25. Назовите два основных пути, по которым может проводиться оценка результатов работы консультанта.

Задания 2 типа

1. Формы, структура и содержание договоров на консультационные услуги.
2. Установление обратной связи с клиентом.
3. Первый контакт с клиентом и формирование коммерческого предложения.
4. Предмет, основные цели, задачи и содержание дисциплины, ее место, роль и значение для данной специальности.
5. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги.
6. Виды консультационных услуг.
7. Характерные черты менеджмент-консалтинга и основные этапы его развития.
8. Понятие консультанта и клиента.
9. Критерии профессионализма консультанта.
10. Внешние и внутренние консультанты.
11. Основные причины обращения организации-клиента к консультантам.
12. Обоснование решения о приглашении консультантов.
13. Виды консультирования.
14. Характеристика экспертного, диагностического, обучающего и интегрированного консультирования.
15. Понятие процесса управленческого консультирования.
16. Организация процессов управленческого консультирования и их характеристика.
17. Стадии и этапы управленческого консультирования.
18. Диагностика.
19. Планирование действий.
20. Поиск альтернативных вариантов действий и предложения по их осуществлению.
21. Внедрение консультационного проекта.
22. Контроль за реализацией консультационного проекта.
23. Обучение персонала клиента работе в новых условиях.
24. Завершение работы над проектом и обсуждение планов будущего сотрудничества.
25. Принципы организации консультант-клиентских отношений.
26. Профессиональная этика в консультационной деятельности.
27. Виды консультационных организаций.
28. Выбор консультанта.
29. Организация выполнения консультационных работ.
30. Содержание завершающего консультационного отчета.
31. Основные и вспомогательные роли и их связь с типом поведения консультанта.
32. Модели консультирования.
33. Выбор роли в зависимости от потребностей клиента.
34. Методы воздействия на систему клиента.

35. Спрос и предложение на российском рынке консультационных услуг.
36. Структура консультационных услуг, сложившаяся на российском рынке

Задания 3 типа

1. Определение и классификация управленческого консультирования.
2. Современное состояние и перспективы развития управленческого консультирования в мире.
3. Современное состояние и перспективы развития управленческого консультирования в России.
4. Субъекты и объекты управленческого консультирования.
5. Стадии, этапы и фазы консультационного процесса.
6. Маркетинг консультационных услуг.
7. Организация совместной работы консультанта и клиента в процессе управленческого консультирования.
8. Процедура выбора консультантов клиентами.
9. Оформление договорных отношений при осуществлении и управленческого консультирования.
10. Анализ работы консультантов при осуществлении консультационных проектов.
11. Деловые услуги и консультационная деятельность.
12. Критерии профессионализма консультанта.
13. Различие внешних и внутренних консультантов.
14. Особенности клиентов консультационных организаций.
15. Причины обращения клиентов к консультантам.
16. Организация внешнего консультирования.
17. Организация внутреннего консультирования.
18. Характеристика ассоциаций консультантов.
19. Алгоритм поиска консультационной фирмы.
20. Оценка качества консультационных услуг.
21. Оценка результатов консультирования.
22. Консультационный кейс как форма отчета консультационной организации.
23. Структура консультационного кейса.
24. Характеристика основных элементов консультационного кейса.
25. Эффективность использования консультационных услуг.
26. Примеры проблем, решаемых российскими консультантами.
27. Формы профессиональных услуг, связанных с управленческим консультированием.
28. Методы установления цен на консультационные услуги.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Компенсационная политика организации»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Компенсационная политика организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.02.2020 № 955.

Объектом изучения выступает политика современных организаций в области компенсаций и вознаграждений. Данная дисциплина ориентирована на получение обучающимися знаний о структуре и элементах компенсационного пакета, рассматривает прямые и косвенные компенсации или возмещения организацией затраченных сотрудниками физических и умственных усилий в деятельности и развитии организации, а также обучающиеся учатся определить те факторы, которые предполагается компенсировать сотрудникам при проектировании компенсационного пакета.

Дисциплина является одной из ключевой дисциплин в программе подготовки специалистов в области кадрового менеджмента, поскольку побуждение работников к высокопроизводительному и качественному труду в соответствии со стратегическими целями и оперативными планами организации – ведущая функция HR-менеджера.

Знания и компетенции по основным аспектам разработки и практической реализации компенсационной политики организации, которые приобретают обучающиеся в рамках дисциплины «Компенсационная политика организации», могут использоваться будущими HR-специалистами любого уровня.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся знаний в области разработки и практической реализации компенсационной политики организации.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с основным понятийным аппаратом дисциплины «Компенсационная политика организации»;
- раскрытие основных функций, принципов, целей и задач компенсационной политики в современной организации;
- изучение основных инструментов прямых компенсации в структуре компенсационного пакета;
- изучение основных инструментов косвенных компенсации в

структуре компенсационного пакета;

- изучение основных инструментов прямых компенсации в структуре компенсационного пакета;

- ознакомление с инструментами нематериального стимулирования в структуре компенсационной политики.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.	ПК-4.2. Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	-сущность, задачи и принципы управления оплатой труда персонала в современных организациях, -формы и системы оплаты труда, методы и практические подходы к экономическому стимулированию персонала, - структуру затрат работодателя и источники формирования компенсационных выплат и социальных льгот	-анализировать конкурентоспособность заработной платы по категориям персонала на рынке труда, -разрабатывать структуру основной и дополнительной заработной платы по категориям персонала, -разрабатывать модель экономического стимулирования в зависимости от целей организации и ее штатной структуры	-навыками расчета величины денежных и надежных выплат сотрудникам по элементам компенсационного пакета, - методами расчета экономического и социального эффекта от изменения различных компонентов компенсационного пакета	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Структура и элементы компенсационного пакета	5		5							17	Практикум по решению задач /5 Практическое домашнее задание/ 6
Тема 2. Прямые компенсации в структуре компенсационного пакета.	5			5						18	Практикум по решению задач /5 Ситуационный практикум /15 Практическое домашнее задание /6
Тема 3. Косвенные компенсации в структуре компенсационного пакета.	5		4							17	Практикум по решению задач / 5 Практическое домашнее задание /6
Тема 4. Нефинансовое вознаграждение и бенефиты (социальный пакет)	4			5						18	Практикум по решению задач / 5 Ситуационный практикум /15 Практическое домашнее задание /6 Эссе / 6
Всего:	19		9	10						70	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час										Зачет (20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Структура и элементы компенсационного пакета

Понятие компенсационной политики. Функции компенсационной политики современной организации. Принципы формирования компенсационной политики. Цель и задачи компенсационной политики организации. Алгоритм выбора стратегической цели и задач компенсационной политики предприятия. Структура и элементы компенсационного пакета. Управление системой компенсаций.

Тема 2. Прямые компенсации в структуре компенсационного пакета.

Понятие прямых компенсаций и их место в структуре компенсационного пакета. Инструменты материального стимулирования труда в компенсационной политике. Структура материального стимулирования. Система оплаты труда. Структурные элементы фонда оплаты труда работников (ФОТ). Постоянная и переменная часть оплаты труда. Базовая (основная) заработная плата. Виды премий, единовременных поощрений. Стимулирующие надбавки.

Тема 3. Косвенные компенсации в структуре компенсационного пакета.

Понятие косвенных компенсаций и их место в структуре компенсационного пакета. Инструменты косвенных компенсаций.

Выплаты по обязательному социальному страхованию. Гарантии, компенсации и доплаты, предусмотренные ТК РФ. Дополнительные социальные выплаты и льготы сверх установленных законодательством (оплата ежегодных, дополнительных, учебных отпусков, больничных, льготных часов подросткам, инвалидам, выполнение государственных и общественных обязанностей, обучение и повышение квалификации, доплаты к пенсиям, добровольное медицинское и пенсионное страхование, оплата питания, стоимости проездных документов и др.).

Тема 4. Нефинансовое вознаграждение и бенифиты (социальный пакет).

Нефинансовые вознаграждения (моральное поощрение). Инструменты нематериального стимулирования в структуре компенсационной политики. Публичные вознаграждения, вознаграждения, связанные с изменением рабочего места, льготный график работы, материальные нефинансовые вознаграждения, общефирменные мероприятия и др.

Социальный пакет (бенефиты) и его основные инструменты. Дополнительные социальные льготы и выплаты персоналу организации сверх предусмотренных ТК РФ. Принцип и технологии формирования социального пакета.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикум по решению задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы;

- получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты.

При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Управление человеческими ресурсами» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Домашние задания по всем темам курса готовятся письменно и представляются на проверку в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Методические указания для обучающихся по подготовке эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать проблему, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по проблеме?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и ее анализ.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении

темы.

Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма текущего контроля
<i>Тема 1. Структура и элементы компенсационного пакета</i>	Структура и элементы компенсационного пакета. Управление системой компенсаций.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания, подготовка к практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Практическое домашнее задание
<i>Тема 2. Прямые компенсации в структуре компенсационного пакета.</i>	Структурные элементы фонда оплаты труда работников (ФОТ). Постоянная и переменная часть оплаты труда. Базовая (основная) заработная плата.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания, подготовка к практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум Практическое домашнее задание
<i>Тема 3. Косвенные компенсации в структуре компенсационного пакета.</i>	Дополнительные социальные выплаты и льготы сверх установленных законодательством	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение практического домашнего задания, подготовка к практикуму	Литература по теме	Практикум по решению задач Практическое домашнее задание
<i>Тема 4. Нефинансовое вознаграждение и бенифиты (социальный пакет).</i>	Инструменты нематериального стимулирования в структуре компенсационной политики.	Работа с литературой, включая ЭБС, и источниками в сети Internet. Решение	Литература по теме	Практикум по решению задач Ситуационный практикум Практическое

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма текущего контроля
	Публичные вознаграждения, вознаграждения, связанные с изменением рабочего места, льготный график работы, материальные нефинансовые вознаграждения, общефирменные мероприятия и др.	практического домашнего задания, подготовка к практикуму, написание эссе		домашнее задание Эссе

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная

литература:

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2017. – 680с. – (Университетская серия).

Дополнительная литература:

1. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников : учебное пособие / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. — Москва : Прометей, 2018. — 584 с. — ISBN 978-5-906879-73-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94439.html>
2. Темишев, Р. Р. Инвестиционный анализ : конспект лекций / Р. Р. Темишев. — Москва : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2010. — 220 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/16392.html>
2. Иванова, С. В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? / С. В. Иванова ; под редакцией Е. Харитоновой. — 8-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2024. — 285 с. — ISBN 978-5-9614-2268-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137916.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
4.	Тематический портал – подборка информации для менеджеров по персоналу	http://www.hrm.ru
5.	Тематический портал – новости в сфере управления персоналом	http://www.hr-ua.com
6.	Сайт журнала «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
7.	Сайт журнала «Кадровое дело»	www.kdelo.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практическое домашнее задание	6-5 – решение верно и в целом хорошо обосновано; 4-3 – решение в целом верное, но есть незначительные ошибки; 1-2 – в решении допущены грубые ошибки; 0 – задание не выполнено.

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
2.	Эссе	6 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, существенных замечаний по оформлению нет; 5 – тема раскрыта в полном объеме в соответствии с рекомендациями, есть замечания по оформлению; 4 – тема раскрыта не в полном объеме, замечаний по оформлению нет; 2-3 – тема раскрыта только частично, нарушены правила по оформлению; 0 – эссе не сделано либо полностью не соответствует теме.
3.	Ситуационный практикум	15-13 – ответы представлены и в целом аргументированы по всем вопросам ситуационного практикума; 12-10 – ответы представлены по всем вопросам ситуационного практикума, но слабо аргументированы; 9-6 – ответы представлены и аргументированы не всем вопросам ситуационного практикума или часть решений не верные; 5-1 – ответы представлены не по всем вопросам практикума и не аргументированы; 0 – ситуационный практикум не выполнен
4.	Практикум по решению задач	5 – решение верно и в целом хорошо обосновано; 4 – решение верно, но слабо обосновано; 3 – решение в целом верное, но есть незначительные ошибки; 2 – решение в целом верное, но есть значительные ошибки или задание выполнено не полностью; 1 – в решении допущены грубые ошибки; 0 – задание не выполнено.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовое задание для практикума по решению задач

*Заполните таблицу графы возможности и ограничения
использования разных форм оплаты труда и обоснуйте свой ответ.*

Форма оплаты	Основная характеристика	Возможности использования	Ограничения использования
Повременная	Заработная плата рассчитывается исходя из установленной тариф, ставки или оклада за фактически отработанное время		
Простая повременная	Часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов		
Повременно-	Условия коллективного		

Форма оплаты	Основная характеристика	Возможности использования	Ограничения использования
премиальная	договора (контракта, положения о премировании предприятия) устанавливают процентную надбавку (месячную или квартальную премию) к месячной или квартальной заработной плате		
Сдельная	Заработная плата рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы или изготовленной продукции		
Прямая сдельная	Заработок определяется по заранее установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции соответствующего качества		
Сдельно-прогрессивная	Выработка работника в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) расценкам, а вся выработка сверх исходной нормы – по повышенным сдельным расценкам		
Сдельно-премиальная	Заработная плата складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей труда		
Аккордная	Размер оплаты выполненных работ устанавливается не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ		

Типовое задание к ситуационному практикуму

Ситуационный практикум

«Построение компенсационной политики в компании «СТАРТ».

Компания «Старт» является лидером на рынке по созданию и продвижению новых компьютерных программ. Деятельность компании на протяжении 12-ти лет существования, была вполне успешной. Все ее сотрудники были в курсе этого факта и были более чем довольны своим

местом работы. Каково же было их удивление, когда в один из рабочих дней им всем сообщили о том, что основатель компании продает бизнес и меняет сферу деятельности. Одновременно было объявлено, что существенных изменений в работе компании не произойдет, и сотрудникам испытывать перемены на себе не придется, – единственное, что их может ожидать, – увеличение дохода в самое ближайшее время. Эти известия, однако, были только началом ожидавших работников сюрпризов.

Новый собственник пришел в компанию со своей командой. Первое, что было сделано – полная замена руководящего персонала. Этому не помешало то, что абсолютно все менеджеры очень ценились на рынке, а особенности бизнеса компании знали, как никто другой. Новый владелец считал, что проще будет подстроить свою команду под нужды бизнеса, чем под себя команду чужую, пусть даже досконально знающую все тонкости ведения дел. Резкое снижение эффективности работы закладывалось в предварительные расчеты, и новый владелец был к этому готов.

Рассмотрев компенсационные схемы, принятые в компании, новый собственник нашел их неэффективными. По его мнению, фиксированная зарплата плюс квартальные премии при выполнении плана недостаточно мотивируют персонал на результативную работу.

А именно она, по его замыслу, наиболее всего была способна помочь справиться с трудностями при изменениях, затрагивающих сами основы компании.

Номинально обещание сотрудникам о повышении дохода было сдержано. Размер заработных плат был повышен в среднем в полтора раза. Но порядок их выплат был кардинально изменен: фиксированная часть зарплат составляла отныне не более трети от прежнего оклада. Декларируемая же более высокая ставка могла получиться только при выполнении двух десятков формальных количественных и качественных критериев.

На этом владелец решил, что основы новой системы управления заложены и благодаря каждодневной кропотливой работе его менеджеров она устоит и в течение нескольких месяцев заработает на полных оборотах. И на этой оптимистичной ноте он сфокусировал свое внимание на маркетинговой стратегии.

Время шло, но ожидаемых изменений не наблюдалось. Более того – руководители подразделений в своих докладах отмечали замкнутость сотрудников, а некоторые признавались, что чувствовали и просто молчаливое недовольство. Всем им было поручено разобраться с его причинами.

Анонимное анкетирование и доверительные разговоры с некоторыми разработчиками показали, что в целом коллектив новые компенсационные схемы не принял. И у сотрудников были для этого основания: многие критерии они считали пустой формальностью; не раз

они упоминали, что сосредоточены на важных участках работы, которым приходится уделять почти все свое внимание, и на критерии у них уже не остается времени, а о некоторых они и вовсе забывают при своем напряженном графике. Порой это приводило к казусным ситуациям – не раз случалось, что ключевые, уникальные специалисты, выполнявшие важнейшую и наиболее ответственную часть работы, получали не только меньше своих менее опытных коллег, но и меньше, чем они сами в период “старых” схем. Причина недовольства, однако, крылась не только в количестве получаемых сотрудниками денег. Для профессионалов такого класса главным мотивирующим фактором было признание, отношения с коллегами и интерес к работе. Ни того, ни другого, ни третьего они, по их словам, не получали. Для сравнения они постоянно приводили в пример основателя компании и ту дружественную атмосферу, которая была в коллективе при нем. Доходило даже до того, что старые сотрудники возмущались тем, что их лояльность и вовлеченность в рабочий процесс хотели купить за деньги – и это они сочли унижительным.

Теперь приходилось спешно исправлять ошибки – обязывать менеджеров более внимательно относиться к сотрудникам, организовывать корпоративные мероприятия, вводить практику поздравлений сотрудников с личными праздниками – одним словом, формировать корпоративную культуру с нуля. Но, похоже, было, процесс зашел слишком далеко. Конфликтов и увольнений пока не наблюдалось – разработчики в основной своей массе все еще были привязаны к корпоративному бренду и к своим проектам, которые они не могли себе позволить бросить на середине. Но о каких-либо серьезных усилиях в работе с их стороны речи по-прежнему не шло. Все это было похоже на итальянскую забастовку: разработчики выполняли свои обязанности в рамках инструкций и в силу своего профессионализма продолжали делать это хорошо, но при этом не особо утруждали себя в плане соблюдения сроков и выполнения дополнительной работы. Все так же несерьезно относились некоторые из них к формальным критериям, несмотря даже на их прямое влияние, на зарплату.

Такая ситуация начала казаться владельцу настолько безвыходной, что он начал было подумывать и вовсе отказаться от бизнеса.

Проанализируйте представленную в практикуме ситуацию и ответьте на следующие вопросы:

1. Какие мотивационные требования нарушены при разработке компенсационной политике компании?
2. Что следует предпринять, чтобы разрешить создавшийся конфликт?
3. Как можно предупредить появление подобных ситуаций в организации?

Типовое домашнее практическое задание

Практическое задание: разработка сбалансированных целей и показателей КРІ для HR-директора компании

Исходные условия:

Вы — руководитель HR-подразделения крупной российской компании по производству и продаже электрооборудования с численностью персонала 2500 человек. В период кризиса продажи упали на 20%. Компания работает на уровне нулевой рентабельности. Требуется качественные изменения в системе управления компанией и в том числе в системе управления персоналом.

Вы понимаете, что необходимо провести изменения системы оплаты труда, повысить имидж компании как в глазах клиентов, так и в глазах самих сотрудников, повысить эффективность деятельности всех сотрудников, в том числе за счет процедуры аттестации и организации обучения персонала компании.

Среди сотрудников наблюдается высокие процент текучести кадров, особенно это касается вновь нанятых сотрудников и, к сожалению, уходят специалисты, входящие в кадровый резерв компании.

Также требуется сократить ФОТ (фонд оплаты труда), т.к. компания не может позволить себе нести такие издержки на персонал.

Однако реализовать все эти цели будет достаточно тяжело, т.к. у сотрудников HR-департамента компании не хватает достаточных компетенций чтобы реализовать столь сложные процессы, следовательно, их тоже нужно будет обучать современным HR-технологиям.

Задание: Разработайте таблицу сбалансированных целей и показателей КРІ для HR-директора компании. Показателей КРІ должно быть 2-3 к каждой цели и показатели должны быть измеримы (% , количество и др.). Также необходимо указать соответствующий вес для каждого показателя. В сумме должно получиться 100%

Составляющие	Цели	КРІ	Вес, %
Финансовая			
Клиентская			
Внут. процессы1			
Внут. процессы2			
Рост и обучение			

Типовые темы эссе:

1. Функции и принципы формирования компенсационной политики в современных условиях.
2. Структура и элементы компенсационного пакета современных

компаний.

3. Современные инструменты материального стимулирования труда в компенсационной политике

4. Постоянная и переменная часть оплаты труда: выбор верной пропорции.

5. Применение различных видов премий в зависимости от целей деятельности компании.

6. Понятие косвенных компенсаций и их место в структуре компенсационного пакета.

7. Дополнительные социальные выплаты и льготы сверх установленных законодательством: особенности выплат.

8. Инструменты нематериального стимулирования в структуре компенсационной политики.

9. Социальный пакет и его основные инструменты.

10. Принцип и технологии формирования социального пакета.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в восьмом семестре

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Понятие компенсационной политики современной организации.
2. Функции компенсационной политики современной организации.
3. Принципы формирования компенсационной политики.
4. Цель и задачи компенсационной политики современной организации.
5. Алгоритм выбора стратегической цели и задач компенсационной политики предприятия.
6. Структура компенсационного пакета современной организации.
7. Элементы компенсационного пакета современной организации.
8. Понятие прямых компенсаций современной организации.
9. Инструменты материального стимулирования труда в компенсационной политике.
10. Структура материального стимулирования.
11. Современные системы оплаты труда.
12. Структурные элементы фонда оплаты труда работников (ФОТ).
13. Постоянная и переменная часть оплаты труда.
14. Базовая (основная) заработная плата.
15. Виды премий, применяемых в современных организациях.
16. Виды единовременных поощрений, применяемых в современных организациях.
17. Виды стимулирующих надбавок, применяемых в современных организациях.
18. Понятие косвенных компенсаций.
19. Инструменты косвенных компенсаций, применяемых в современных организациях.
20. Выплаты по обязательному социальному страхованию.
21. Гарантии, компенсации и доплаты, предусмотренные ТК РФ.
22. Цели нефинансового вознаграждения в организации.
23. Инструменты нематериального стимулирования в структуре компенсационной политики.
24. Цели социальной политики современной организации.
25. Основные инструменты социальной политики современной организации.

Задания 2 типа

1. Основные этапы алгоритма выбора стратегической цели и задач компенсационной политики предприятия.
2. Влияние комплексной оценки труда персонала на формирование и реализацию мотивационной системы в организации.
3. Доплаты, надбавки и единовременные вознаграждения. Организация и ограничения данного процесса.
4. Основные уровни отношений между работником и работодателем. Факторы, влияющие на заработную плату.
5. Премирование персонала, особенности и подходы.
6. Компенсационный пакет, особенности формирования в

современных компаниях.

7. Грейдинг, как один из подходов к организации компенсационной политики в компании.

8. Технология КРІ, как один из подходов к организации компенсационной политики в компании.

9. Современные методы диагностики и механизм построения компенсационной политики в организации.

10. Построение компенсационной политики: особенности и закономерности.

11. Типовые формы моральной мотивации персонала индивидуального и коллективного характера, рекомендуемые для российских компаний.

12. Анализ трудовых ресурсов, как показатели эффективности компенсационной политики организации.

13. Факторы, влияющие на заработную плату. Основные уровни отношений между работником и работодателем.

14. Современные подходы к формированию системы оплаты труда.

15. Место косвенных компенсаций в структуре компенсационного пакета.

16. Принципы и технологии формирования социального пакета.

17. Управление системой компенсаций в современной организации.

18. Место компенсационной политики в структуре управления персоналом организации.

19. Место прямых компенсаций в структуре компенсационного пакета.

20. Место косвенных компенсаций в структуре компенсационного пакета.

21. Место нефинансового вознаграждения в структуре компенсационного пакета.

22. Место социального пакета в структуре компенсационного пакета.

23. Дополнительные социальные льготы и выплаты персоналу организации сверх предусмотренных ТК РФ.

24. Преимущества, получаемые организацией, при реализации эффективной социальной политики.

25. Проблемы, с которыми сталкиваются современные организации, при реализации эффективной социальной политики.

Задания 3 типа

Задание 1.

Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив формы и технологии основной оплаты труда основных категорий работников крупной торговой компании:

№№ п.п.	Категория работников	Формы и технологии основной оплаты труда

№№ п.п.	Категория работников	Формы и технологии основной оплаты труда
1.	Топ менеджмент и руководители ключевых структурных подразделений	
2.	Директора магазинов	
3.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных подразделений (бухгалтерия, отдел кадров и др.)	
4.	Продавцы и администраторы	
5.	Обслуживающий персонала (уборщицы и др.)	

Задание 2.

Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив формы и технологии моральной мотивации основных категорий работников промышленного предприятия:

№№ п.п.	Категория работников	Формы и технологии моральной мотивации
1.	Топ менеджмент и руководители ключевых структурных подразделений	
2.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных подразделений (бухгалтерия, отдел кадров и др.)	
3.	Проектный отдел (инженеры, конструктора, специалисты и др.)	
4.	Производственный персонал (рабочие и др.)	

Задание 3.

Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив инструменты социальной поддержки основных категорий работников крупной торговой компании:

№№ п.п.	Категория работников	Инструменты социальной поддержки
1.	Топ менеджмент и руководители ключевых структурных подразделений	
2.	Директора магазинов	
3.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных подразделений (бухгалтерия, отдел кадров и др.)	
4.	Продавцы и администраторы	
5.	Обслуживающий персонала (уборщицы и др.)	

Задание 4.

Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив инструменты социальной поддержки основных категорий работников

транспортной компании:

№№ п.п.	Категория работников	Инструменты социальной поддержки
1.	Топ менеджмент и руководители ключевых структурных подразделений	
2.	Механики	
3.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных подразделений	
4.	Водители	
5.	Обслуживающий персонала (уборщицы и др.)	

Задание 5.

Заполните таблицу, представив в ней инструменты моральной мотивации, возможности и ограничения их использования в организации.

Инструменты моральной мотивации персонала.

Инструменты моральной мотивации	Возможности использования	Ограничения Использования
1. благодарность в приказе по организации, с вручением его копии сотруднику на общем собрании коллектива подразделения;		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

Задание 6.

Определите общий подход к организации моральной мотивации персонала и ее методы, наиболее адаптированные к условиям работы сотрудников малого торгового предприятия. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Категория работников	Методы моральной мотивации
1.	Руководители структурных подразделений	
2.	Сотрудники штабных служб	
3.	Торговый персонал (продавцы, кассиры)	

№№ п.п.	Категория работников	Методы моральной мотивации
4.	Младший обслуживающий и технический персонал	
ОБЩИЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ МОРАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ		

Задание 7.

На основании предложенной таблицы сформулируйте особенности организации подсистемы мотивации персонала у различных категорий организаций работодателей

№ п.п.	Категория работодателей	Особенности организации подсистемы мотивации персонала
1.	Органы государственного управления	
2.	Бюджетные организации	
3.	Малые предприятия	
4.	Корпорации	

Задание 8.

Определите формы и технологии основной оплаты труда основных категорий работников промышленного предприятия. Заполните для этого правую графу таблицы.

№№ п.п.	Категория работников	Формы и технологии основной оплаты труда
1.	Топ менеджмент и руководители самостоятельных структурных подразделений	
2.	Сотрудники аппарата управления и вспомогательных (обслуживающих) подразделений	
3.	Производственный персонал (рабочие и руководители нижнего звена), объединенные в первичные трудовые коллективы, выполняющие технологически законченные объемы работ	
4.	Рабочие, замещающие технологически дистанцированные друг от друга рабочие места	

Задание 9.

Определите формы премирования основных категорий работников

торговой корпорации. Заполните для этого две правые графы таблицы.

№№ п.п.	Категория работников	Формы дополнительной экономической мотивации	
		Виды премий	Формы социальной поддержки
1.	Топ менеджмент и руководители самостоятельных структурных подразделений		
2.	Сотрудники штабных служб		
3.	Рядовые сотрудники коммерческих подразделений (продавцы, консультанты, кассиры и др.)		
4.	Младший обслуживающий и технический персонал		

Задание 10.

Определите формы моральной мотивации для основных категорий работников торговой корпорации. Заполните для этого две правые графы таблицы.

№№ п.п.	Категория работников	Формы дополнительной экономической мотивации	
		Виды премий	Формы социальной поддержки
1.	Топ менеджмент и руководители самостоятельных структурных подразделений		
2.	Сотрудники штабных служб		
3.	Рядовые сотрудники коммерческих подразделений (продавцы, консультанты, кассиры и др.)		
4.	Младший обслуживающий и технический персонал		

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Психология в управлении персоналом»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ...	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Психология в управлении персоналом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Психология в управлении персоналом» ориентировано на получение обучающимися знаний о базовых понятиях и теоретических представлениях социологии и психологии управления, как междисциплинарной отрасли научного знания. Данная дисциплина, помогает понять и решить проблемы, возникающие в сфере управленческого общения и взаимодействия людей, оказывая помощь менеджерам в построении процесса управления с учетом понимания психологических механизмов социальных процессов, тем самым, повышая эффективность работы организации. Кроме того, Психология управления, развивает ряд практических навыков и умений, позволяющих студентам понимать, а впоследствии и принимать, высокоэффективные управленческие решения с учетом социальной составляющей управленческих процессов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся устойчивой системы знаний о социальных и психологических аспектах управленческой деятельности, специфике управления в различных ситуациях и различными социальными группами, психологических особенностях субъекта и объекта управления.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ управленческой деятельности с учетом прикладных задач;
- формирование представления об особенностях психологического сопровождения управления;
- приобретение навыков социально-психологического анализа управленческой реальности, описания социально-психологических характеристик и особенностей поведения, владение навыками управленческих воздействий;
- приобретение теоретических и практических навыков поведения в условиях конфликтных ситуаций.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.	ПК-3.3. Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	-основные понятия общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; -современные технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала; -социальные и психологические основы принятия управленческих решений	-определять ресурсы, выбор средств и методов проведения оценки персонала; -применять в практической деятельности социально-психологические методики для организационной диагностики при решении профессиональных задач; -диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; -использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессам	навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, необходимой для принятия управленческих решений; -навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социально-психологического исследования; -навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Основные понятия психологии управления	2			5						10	Ситуационный практикум / 5
Тема 2. Методы управления и регулирования управленческих отношений	2			5						11	Ситуационный практикум / 5
Тема 3. Социальные организации и социальные институты	2			5						11	Ситуационный практикум / 5
Тема 4. Управленческая деятельность	2			5						11	Ситуационный практикум / 5
Тема 5. Управление коммуникациями	2			5						11	Эссе / 10 Ситуационный практикум / 5
Тема 6. Социальная группа и особенности управления групповыми процессами	3			5						11	Ситуационный практикум / 5
Тема 7. Социальные управленческие решения	3			4						11	Ситуационный практикум / 5
Тема 8. Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями	3			4						11	Ситуационный практикум / 5 Эссе / 10
Всего:	19			38						87	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	36									Экзамен (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	180										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	5										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основные понятия психологии управления

Объект, субъект и предмет социологии и психологии управления. Место социологии и психологии управления в системе наук. Принципы социологии и психологии управления. Становление и развитие теории социального управления. Эволюция парадигм к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности». Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная. Основные школы управления. Психологические аспекты в теории научной организации труда и теории человеческих отношений. Психологическая сторона административной школы управления. Управленческие роли: руководитель, администратор, организатор, управленец.

Тема 2. Методы управления и регулирования управленческих отношений

Анализ как метод социального управления. Контент-анализ. Анализ управленческой ситуации и среды. Прикладные методы социологии и психологии управления. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод моделирования. Метод социального проектирования. Управленческое консультирование. Методы социально-психологического воздействия. Методы управления и регулирования социальных отношений в организациях.

Тема 3. Социальные организации и социальные институты

Социальная организация как предмет социологии и психологии управления. Сущность социально организации. Формальные и неформальные организации. Структура социальной организации. Социальные институты управления. Институты государственного управления. Социальное управление в системе институтов менеджмента.

Тема 4. Управленческая деятельность

Сущность, структура и функции управленческой деятельности. Алгоритм социального управления. Модели управления. Руководство, лидерство, авторитет. Типология руководителей. Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. Законы Паркинсона.

Тема 5. Управление социальными коммуникациями

Управленческое общение: характеристика, цели, формы, приемы аттракции. Структура общения, вербальная и невербальная коммуникация. Механизмы делового общения, коммуникативные стратегии. Коммуникативная компетентность руководителя особенности грамотной передачи информации, ораторские умения успешного

руководителя. Средства психологического влияния. Убеждение, внушение, заражение, подражание, просьба, принуждение, манипуляция. Сущность и методы манипулирования.

Тема 6. Социальная группа и особенности управления групповыми процессами

Понятие группа, виды, структура. Социальная роль и сущность малых групп. Групповые эффекты, групповая динамика, групповая сплоченность и ее виды, виды и особенности психологической совместимости сотрудников, коалиции и микрогруппы в коллективе, методы диагностики и управления групповыми процессами. Методика выявления лидеров в малых группах. Понятие команды и командообразования. Психологический климат группы. Противоречивость характера воздействия группы на личность. Факторы, влияющие на эффективность деятельности группы. Значение психологической совместимости членов группы, каналов коммуникаций и стиля лидерства для эффективности деятельности группы. Проблема передачи части функций управления членам группы как фактор повышения эффективности ее деятельности. Массовое поведение и проблема социального управления.

Тема 7. Социальные управленческие решения

Сущность и разновидности социального управленческого решения. Основные требования к социальным управленческим решениям. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения. Основные стили принятия управленческих решений. Методы измерения исполнения и диапазона руководства. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения и правила выбора эффективной модели.

Тема 8. Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями

Классификация социальных конфликтов. Сущность виды и структура социального конфликта. Конфликты на производстве. Динамика конфликта, «застывание» в конфликте как предпосылка перерастание конфликта в кризис. Типичные ошибки конфликтного поведения. Конфликты в управлении. Возможности управления конфликтом. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Применение административных мер и психологических подходов при разрешении конфликта. Типы реагирования на конфликтную ситуацию. Бесконфликтные переговоры в профессиональной деятельности.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданиям преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающемуся рекомендуется вести конспект, что позволит ему впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Целесообразно записывать не только выводы, которые делает преподаватель в ходе лекции, но и информацию, отраженную на слайдах. Эта информация отражает основные положения темы, раскрывая базисные дидактические единицы, при этом формулируется кратко и лаконично. Для увеличения скорости записи конспекта рекомендуется вводить сокращения основных для изучаемой дисциплины, часто встречающихся терминов.

В конце лекции (а иногда и по ее ходу) обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции, для уточнения собственного понимания транслируемой информации.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум – анализ и решение студентами заданий, сформированными на основе практических ситуаций, с целью приобретения навыков решения проблем в профессиональной области.

Задание (содержание) типовых кейсов по соответствующим темам курса имеется в настоящей Программе. Получение дополнительной информации и формирование рабочих групп осуществляется в начале соответствующего практического занятия преподавателем.

Порядок организации собственной деятельности во время ситуационного практикума:

- 1) в начале занятия Вы получаете задание (кейс) по соответствующей теме курса;
- 2) кейс в зависимости от решаемых в ходе его выполнения задач, может решаться индивидуально или в микрогруппах (объявляется преподавателем);
- 3) после вашего ознакомления с содержанием задания,

преподаватель отвечает на уточняющие вопросы;

4) студенты самостоятельно (или при минимальной помощи преподавателя) выполняют полученные задания (кейсы);

5) затем в зависимости от структуры проведения (по предварительной договоренности) представитель группы озвучивает ответ, по завершении которого преподавателем организуется его обсуждение;

6) если Вы являетесь участником группы докладчика, то в меру своих знаний, при возникновении у него затруднений во время дискуссии помогаете аргументировать решение группы;

7) если выступает докладчик другой группы, ваша задача внимательно выслушать представленное решение и задать вопросы к тем местам доклада, которые остались не понятны, мало аргументированы или учтены докладчиком;

8) в конце занятия преподаватель оглашает набранные вами рейтинговые баллы текущего контроля успеваемости.

В ходе выполнения практикума формируются и развиваются профессиональные компетенции обучаемых.

Требования к оформлению результатов практикума.

Доклады, отражающие индивидуальное или коллективное решение кейса группой, представляются в устной форме с использованием иллюстративных материалов при необходимости.

Творческая реализация доклада поощряется преподавателем бонусными баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только

после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых

осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Основные понятия психологии управления</i>	Место социологии и психологии управления в системе наук. Становление и развитие теории социального управления. Эволюция парадигм к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности». Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная,	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	организационно-культурная. Психологические аспекты в теории научной организации труда и теории человеческих отношений. Психологическая сторона административной школы управления.			
<i>Тема 2. Методы управления и регулирования управленческих отношений</i>	Анализ как метод социального управления. Контент-анализ. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод моделирования. Метод социального проектирования. Методы управления и регулирования социальных отношений в организациях.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Ситуационный практикум
<i>Тема 3. Социальные организации и социальные институты</i>	Сущность социально организации. Формальные и неформальные организации. Структура социальной организации. Социальные институты управления. Социальное управление в системе институтов менеджмента.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Ситуационный практикум
<i>Тема 4. Управленческая деятельность</i>	Алгоритм социального управления. Модели управления. Типология руководителей. Способность руководителя к управленческой	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки.			
<i>Тема 5. Управление коммуникациям и</i>	Структура общения, вербальная и невербальная коммуникация. Механизмы делового общения, коммуникативные стратегии. Средства психологического влияния. Сущность и методы манипулирования.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к ситуационному практикуму, написание эссе	Литература по теме	Эссе Ситуационный практикум
<i>Тема 6. Социальная группа и особенности управления групповыми процессами</i>	Социальная роль и сущность малых групп. Виды и особенности психологической совместимости сотрудников, коалиции и микрогруппы в коллективе. Методика выявления лидеров в малых группах. Противоречивость характера воздействия группы на личность. Значение психологической совместимости членов группы, каналов коммуникаций и стиля лидерства для эффективности деятельности группы. Проблема передачи части функций управления членам группы как фактор повышения ее эффективности	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	деятельности.			
<i>Тема 7. Социальные управленческие решения</i>	Основные требования к социальным управленческим решениям. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения. Методы измерения исполнения и диапазона руководства.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к ситуационному практикуму	Литература по теме	Ситуационный практикум
<i>Тема 8. Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями</i>	Сущность виды и структура социального конфликта. Динамика конфликта, «застывание» в конфликте как предпосылка перерастание конфликта в кризис. Типичные ошибки конфликтного поведения. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Применение административных мер и психологических подходов при разрешении конфликта. Типы реагирования на конфликтную ситуацию. Бесконфликтные переговоры в профессиональной деятельности.	Работа в Электронной библиотеке Университета и на порталах сети Интернет Подготовка к ситуационному практикуму, написание эссе	Литература по теме	Ситуационный практикум Эссе

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Фененко, Ю. В. Социология управления : учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю. В. Фененко. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 214 с. — ISBN 978-5-238-02151-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141506.html>

Дополнительная литература:

1. Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Маркетинг», «Коммерция» / В. И. Шуванов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 463 с. — ISBN 978-5-238-01629-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142697.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал – Кадровый консалтинг	http://www.nkvclub.ru
2.	Тематический портал – Психология и бизнес	http://www.psych.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1	Эссе	10-8– при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 7-5– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 4-3 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 2 -1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
2	Ситуационный практикум	5 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 4-3 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 2-1 – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд; 0 – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы эссе

1. Место социологии и психологии управления в системе наук.
2. Становление и развитие теории социального управления.
3. Эволюция парадигм к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».
4. Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная.
5. Психологические аспекты в теории научной организации труда и теории человеческих отношений.
6. Психологическая сторона административной школы управления.
7. Анализ как метод социального управления.
8. Контент-анализ.
9. Метод экстраполяции.
10. Экспертные методы.
11. Метод моделирования.
12. Метод социального проектирования.
13. Методы управления и регулирования социальных отношений в организациях
14. Структура общения, вербальная и невербальная коммуникация.
15. Механизмы делового общения, коммуникативные стратегии.
16. Средства психологического влияния.
17. Сущность и методы манипулирования.
18. Сущность виды и структура социального конфликта.
19. Динамика конфликта, «застывание» в конфликте как предпосылка перерастание конфликта в кризис.
20. Типичные ошибки конфликтного поведения.
21. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник.
22. Применение административных мер и психологических подходов при разрешении конфликта.
23. Типы реагирования на конфликтную ситуацию.
24. Бесконфликтные переговоры в профессиональной деятельности.

Типовое задание к ситуационным практикумам (кейс-стади).

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Кейс 1.

Известный американский бизнесмен Джон Фрэнсис «Джек» Уэлч-младший (англ. *John Francis «Jack» Welch, Jr.*) С 1981 по 2001 год занимавший должность генерального директора в компании *General Electric*, которого иногда называют «менеджером XX столетия», на встрече с российскими бизнесменами, состоявшейся в Москве в мае 2007 года, откровенно заявил, что для того, чтобы компания оставалась

на плаву, он должен прибегать к ежегодному увольнению 10% менеджеров компании, показавших худшие результаты.

Вопросы к кейсу:

1. Какому подходу к управленческой деятельности соответствует данная позиция?
2. Опишите все минусы и плюсы данного подхода.
3. В каких ситуациях данный подход является наиболее эффективным, а в каких потерпит неудачу?

Кейс 2.

В работе менеджера особую роль играет рациональность мышления. Диалектику мыслительного процесса современного российского менеджера можно охарактеризовать следующими чертами:

- панорамность мышления (системность, широта, комплексность) и профессиональная предметность (знание деталей и тонкостей управления);
- умение понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно проводить свою принципиальную линию;
- противодействие неделовому нажиму сверху без попадания в оппозицию к руководству;
- умение не соглашаться с мнением руководства, сохраняя при этом хорошие отношения с ним;
- склонность к восприятию новых идей и их реализации, способность отличить их от прожектерства;
- способность рисковать (принимать решения, действовать без уверенности в позитивности последствий этих решений и действий), избегать опасных для бизнеса ошибок;
- предельная тактичность и вежливость в обращении с людьми и жесткая требовательность к любым отклонениям от установленных правил работы;
- демократичность, позволяющая не сковывать своим авторитетом идеи и действия подчиненных людей, и одновременно твердость в проведении линии на укрепление дисциплины, без которой высоко результативная работа невозможна.

Современный менеджер должен уметь ориентироваться в различных условиях, чтобы соответствовать требованиям ситуации в процессе управления.

Вопросы к кейсу.

1. Отнеситесь критически к вышеизложенным положениям. Аргументируйте свои возражения по отдельным позициям (по отношению к которым есть возражения). Подготовьте систему доказательств выдвигаемых Вами положений.

2. Чем отличается от идеала Ваша собственная организация мышления? Какие в ней особенности?

3. Какие черты современного мышления менеджера Вы считаете необходимым активно в себе развивать?

Кейс 3.

Гостиница «Парадиз» имеет 23 номера на 46 гостей. Вместе с хозяйкой гостиницы Мэри Коллинз в ней работает 30 человек. Несколько лет назад о старом пансионе, на базе которого была создана гостиница, не упоминалось ни в одном справочнике по туризму. Теперь же все знают, что гостиница «Парадиз» является одной из лучших в своем классе.

Несмотря на то, что цены в гостинице довольно высокие, в ней всегда много гостей. В среднем отель заполнен круглый год на 80% – это хороший показатель для гостиничного бизнеса.

В работе Мэри руководствуется несколькими принципами:

- предоставлять услуги в соответствии с платой;
- обеспечивать заинтересованность сотрудников в выполняемой ими работе;
- заботиться о посетителях.

Для изучения потребностей и вкусов клиентов и дальнейшего повышения качества их обслуживания, гостей просят заполнить вопросник. В нем содержится просьба высказать свои впечатления о гостинице в целом, а также об организации и качестве питания и обслуживания.

Вас пригласили в качестве консультанта и попросили выполнить следующие задачи:

- 1) сформулируйте вопросы анкеты по каждому из направлений отраженных в принципах работы гостиницы;
- 2) предложите систему стимулирования посетителей гостиницы к заполнению опросника;
- 3) предложите, как повысить заинтересованность сотрудников гостиницы в повышении качества обслуживания?

Кейс 4.

Шеф обсуждает с тремя своими сотрудниками: Ивановым, Ливановым и Круповым – жалобу покупателя фирмы N, который недоволен качеством поставленного ему материала, и указывает господам на то, что ситуация должна быть коренным образом исправлена.

Когда через неделю вновь приходит письмо от того же покупателя, который в грубой форме требует реакции на его жалобу, шеф вызывает своих сотрудников еще раз, чтобы определить, кто это дело «упустил».

При этом выясняется следующее. Иванов объясняет, что прежде он никогда не имел дело с подобными рекламациями. Он решил, что

Ливанов, обладая широкими профессиональными знаниями в этом вопросе, должен был заняться данным делом. Ливанов предположил, что Иванов, лично знакомый с фирмой N, возьмет это дело в свои руки. Крупов, посчитав, что оба коллеги намного дольше его работают на предприятии, решил, что кто-то из них двоих подключится к этому делу.

Вопросы к кейсу:

1. Почему ни один из сотрудников не взял на себя ответственность за упущение в работе?
2. Можно ли считать, что шеф фирмы при делегировании ответственности согласовал зоны компетенции и ответственности?
3. Перекидывая ответственность друг на друга за неудачу, правильно ли поступают сотрудники?

Кейс 5.

В мае, незадолго до летнего отпуска, руководитель отдела Самсонов оказался очень загруженным. Не успевая выполнить весь объем работы, он дал своим сотрудникам свободу принятия решений, при этом просил не беспокоить его по пустякам и действовать самостоятельно.

Вернувшись после отпуска, руководитель возвращает все «на круги своя». Теперь он уже не может найти себе достаточный объем работы. Он вмешивается во все дела, любое решение принимает только лично и вновь повторяет, что как шеф он должен вникать во всякую мелочь. К рождеству его активность заметно спадает, и наиболее активным сотрудникам вновь удается расширить поле своей деятельности. После рождественских каникул кривая активности шефа вновь ползет вверх до тех пор, пока он весной опять не начинает чувствовать усталость, и достигает своего полного спада вновь ко времени отпуска.

Вопросы к кейсу для обсуждения в группах:

1. Дайте характеристику методу руководства Самсонова.
2. Как, по Вашему мнению, сказываются на удовлетворенности работой подчиненных сезонные кривые активности руководителя?
3. Как бы Вы определили делегирование полномочий и почему:
 - а. организационно-техническое мероприятие для снижения загруженности руководителя;
 - б. принцип, на котором строится руководящая работа с самостоятельно думающими и действующими сотрудниками?
4. Сформулируйте цель делегирования полномочий.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена в восьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Экзамен представляет собой выполнение обучающимися заданий	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале:

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА -90 и более (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -70 и более (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -50 и более (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. -Менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Место психологии управления в системе наук.
2. Основные категории психологии управления.
3. Становление психологии управления в России.
4. Основные функции управленческой деятельности.
5. Контент-анализ.
6. Метод экстраполяции.
7. Экспертные методы.
8. Метод моделирования.
9. Метод социального проектирования.
10. Управленческое консультирование.
11. Принципы психологии управления.
12. Социальная организация как предмет психологии управления.
13. Социальные институты управления.
14. Алгоритм социального управления.
15. Законы Паркинсона.
16. Коммуникативная компетентность руководителя особенности грамотной передачи информации, ораторские умения успешного руководителя.
17. Сущность и методы манипулирования.

18. Методика выявления лидеров в малых группах.
19. Психологический климат группы.
20. Факторы эффективности групповой деятельности.
21. Конфликты в управлении.
22. Коллективное принятие решений.
23. Сущность общения и его формы.
24. Механизмы делового общения.
25. Универсальные механизмы воздействия на людей.
26. Проблема передачи части функций управления членам группы как фактор повышения эффективности ее деятельности.
27. Основные требования к социальным управленческим решениям.
28. Основные стили принятия управленческих решений.
29. Конфликты на производстве.
30. Типичные ошибки конфликтного поведения.
31. Возможности управления конфликтом.
32. Типы реагирования на конфликтную ситуацию.

Задания 2 типа

1. Методы социально-психологического воздействия.
2. Сравнительный анализ профессионально-управленческих ролей.
3. Объект, субъект и предмет социологии и психологии управления.
4. Эволюция парадигм к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».
5. Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная.
6. Основные школы управления.
7. Анализ управленческой ситуации и среды.
8. Прикладные методы социологии и психологии управления.
9. Методы управления и регулирования социальных отношений в организациях.
10. Сущность социально организации. Формальные и неформальные организации. Структура социальной организации.
11. Институты государственного управления.
12. Социальное управление в системе институтов менеджмента.
13. Сущность, структура и функции управленческой деятельности.
14. Модели управления.
15. Руководство, лидерство, авторитет.
16. Типология руководителей.
17. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки.
18. Управленческое общение: характеристика, цели, формы, приемы аттракции.
19. Структура общения, вербальная и невербальная коммуникация.
20. Убеждение, внушение, заражение, подражание, просьба, принуждение, манипуляция.

21. Понятие группа, виды, структура.
22. Групповые эффекты, групповая динамика, групповая сплоченность.
23. Методы диагностики и управления групповыми процессами.
24. Методы измерения исполнения и диапазона руководства.
25. Понятие команды и командообразования.
26. Значение психологической совместимости членов группы, каналов коммуникаций и стиля лидерства для эффективности деятельности группы.
27. Массовое поведение и проблема социального управления.
28. Сущность и разновидности социального управленческого решения.
29. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения.
30. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения и правила выбора эффективной модели.
31. Классификация социальных конфликтов.
32. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник.

Задания 3 типа.

Задание № 1.

Японская фирма «Мацусити» планирует цели для своих работников следующим образом:

«Если ты совершил случайную ошибку, фирма простит тебя. Если же ты отступил от морального кодекса фирмы, тебе нет прощения. *Наши принципы:* сознание своей ответственности в деле прогресса и благосостояния нашего общества, посвящение себя дальнейшему развитию мировой цивилизации. *Наше кредо:* прогресс цивилизации – это не абстракция, все мы совместными усилиями вносим в него лепту. Каждый из нас должен постоянно помнить это. Всемерная преданность фирме – ключ к успеху».

В чем заключается психологическая особенность планирования данной фирмы? Ответ обоснуйте.

Задание № 2.

Компания «Эпсилон» занимается разработкой и продвижением на рынок программных продуктов бухгалтерского учета. В штате компании находится большое количество специалистов, имеющих ученые степени. В ближайшей перспективе руководство компании намерено создать команду данных специалистов, деятельность которых будет направлена на оказание услуг бизнесу в сфере менеджмента и информационных технологий.

Какие роли должны присутствовать в группе для успешного функционирования данной команды?

Какие этапы командообразования пройдет данная группа?

Задание № 3.

Открытое Акционерное Общество «Бленд» работает на рынке консалтинговых услуг 10 лет. Штат организации свыше 100 человек. Сначала сотрудники работали с клиентами по одиночке либо произвольно сгруппированной бригадой. Затем было принято управленческое решение, в результате чего все сотрудники были разбиты на бригады по 4 человека. В результате сложилась неблагоприятная ситуация: внутриорганизационные разногласия, в результате чего снизилась производительность труда.

1. Какие управленческие решения должны быть приняты в данной ситуации?

2. Как принятые Вами решения отразятся на Ваших сотрудниках и на работе самой организации?

3. К какому типу, относится принятое вами решение (инертное, импульсивное, рискованное, осторожное, рациональное, основанное на суждении или интуитивное)?

Задание № 4.

Компания ООО «Колибри», производящая комплектующие для автомобилей, работает в условиях жесткой конкуренции. Генеральный директор компании в течение нескольких лет принимает стратегические и тактические решения, основываясь на сопоставлении текущих ситуаций с прошлым опытом работы. В целом, решения дают положительные результаты.

1. Как называется такой подход к принятию решений?

2. Охарактеризуйте основные требования к эффективному решению.

Задание № 5.

Несколько сотрудников фирмы были отправлены на курсы повышения квалификации и приняли участие в семинаре «Эффективные продажи бытовой техники». После семинара они решили применить новые программы в работе, на что потребовалось некоторое время, чтобы отладить этот процесс. В итоге показатели результатов работы на этом этапе снизились. Руководитель выказал недовольство их работой в резкой форме, подчеркнув, что ему кажется, что их квалификация после семинара не повысилась, а понизилась.

Перечислите деструктивные и конструктивные последствия конфликта? Ответ обоснуйте.

Задание № 6. Какие качества руководителя будут естественными в обстановке очень напряженной работы с «рваным» ритмом, когда факсы, телефонные звонки и личные контакты с посетителями

невозможно спланировать, но надо действовать по ситуации, не ошибаясь.

В данной ситуации от руководителя подразделения требовалось такое сочетание качеств его поведения, проявление которых рождало бы эмоциональную напряженность сотрудников и создавало бы деловую обстановку.

Задание № 7.

Внимательно прочитайте приведенные законы управления.

Третий закон Паркинсона. Число людей в рабочей группе имеет тенденцию возрастать независимо от объема работы, которую надо выполнить.

Закон Х.Л. Менкена. Кто может – делает. Кто не может – учит. Дополнение Мартина. Кто не может учить – управляет.

Задания:

1. Прокомментируйте каждый из законов. О каких проблемах управленческой психологии идет речь?
2. Предложите варианты решения указанных проблем.

Задание № 8.

Главный специалист г-н Мейер дает двум руководителям отделов задание – позаботиться о том, чтобы сроки поставок фирме «Хорнеман и К» были выдержаны. Оба активно включаются в дело, причем друг с другом не советуются, так как каждый ведет свою линию по устранению проблем со сроками.

Работники производственного отдела, задержанные разноречивыми указаниями, высказывают свое недовольство г-ну Мейеру, который отчитал обоих. В результате отношения между двумя руководителями отделов испортились.

Вопросы.

1. Назовите виновников создавшегося положения.
2. Осознал ли свою ошибку г-н Мейер?
3. Что, по Вашему мнению, мешало руководителям отделов согласовать свои действия?

Задание № 9.

Мастер Крайз жалуется, что он целый день без перерыва на ногах. Если бы он сам обо всем не беспокоился, все шло бы наперекосяк. У него нет времени даже для того, чтобы перекусить. Поэтому нет ничего удивительного в том, что вечерами он приходит домой полностью «выжатый».

При анализе деятельности мастера Крайза выяснилось следующее: мастер систематически исключал из поля зрения своих старших рабочих (бригадиров). Указания он давал непосредственно отдельным рабочим и детально проверял выполнение. Если работа была выполнена неудовлетворительно, он тут же вмешивался и начинал лично исправлять

ошибку.

Вопросы.

1. За что мастер Крайз получает зарплату?
2. Каков уровень соответствия его занимаемой должности и каков он у бригадиров участка?
3. Почему форму организации, при которой вся ответственность лежит на начальнике, именуют «инфарктной формой организации»?

Задание № 10.

Руководитель отдела г-н Краузе получил задание заниматься жалобами клиентов и вести с ними переговоры по удовлетворению претензий. Для этого ему даны руководством все необходимые полномочия. Однако довольно часто он по телефону просит директора, чтобы тот сам принял «особенно трудного» клиента. Г-н Краузе чувствует неуверенность при проведении переговоров. Постоянные его обращения к директору значительно увеличивают нагрузку того, тем не менее руководитель отдела уверен в том, что его метод переговоров считают таким эффективным и без него не могут обойтись.

Вопросы.

1. Какое качество демонстрирует г-н Краузе?
2. Что движет директором?
3. Чем воспользовался в своих целях г-н Краузе?
4. Что воспитывает в подчиненных убежденность в том, что он все может делать лучше всех и без его совета окружающие не обойдутся?

Задание № 11.

Внимательно прочитайте приведенные законы управления.

Закон Ван Харпена. Решение проблемы заключается в поиске людей, которые ее решают.

Закон Холла. Подход к проблеме важнее, чем ее решение.

Закон Корнуэлла. Начальство склонно давать работу тем, кто менее всего способен ее выполнить.

Задания:

1. Прокомментируйте каждый из законов. О каких проблемах управленческой психологии идет речь?
2. Предложите варианты решения указанных проблем.

Задание № 12.

В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, поскольку от этого зависит успех в бизнесе. На практике встречаются следующие варианты:

- руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо;
- руководитель принимает решение и объясняет, почему он его принял;

- руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, получая таким образом возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения;

- руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку;

- руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения, и, выслушав их, принимает решения;

- руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждения варианта;

- руководитель излагает проблему и принимает решение группы.

Какой из предложенных вариантов вы считаете предпочтительным в современной России? Отчего это зависит? Ответ аргументируйте.

Задание № 13.

Проанализируйте приведенные ниже правила укрепления группового единства, предлагаемые руководителю для работы с формальной группой, оцените их эффективность и приведите примеры. Дополните правила еще 2-3мя принципами.

Для укрепления группового единства руководителю необходимо:

- 1) помогать группе испытывать общий успех;

- 2) укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру;

- 3) культивировать чувство принадлежности к группе, активно привлекать членов группы к общим мероприятиям;

- 4) заботиться о том, чтобы принадлежность к группе доставляла радость и отвечала стремлению к престижу;

- 5) поддерживать веру в реальность стоящих перед группой целей.

Задание № 14.

На участке допущен брак. Никто не признался в его совершении. Мастер заявил, что, если к концу смены не будет установлен виновник, весь участок лишится премии. Перед окончанием смены один из рабочих признал свою вину и был наказан соответствующим распоряжением.

Однако через два дня к мастеру пришел другой рабочий и заявил, что брак допустил в тот день именно он.

Какие действия вы предприняли бы на месте мастера?

Задание № 15.

Обеденный перерыв. Работница вошла в кабинет начальника отдела и попросила разрешения позвонить по телефону. Ведется беседа личного характера. Начальнику отдела должны позвонить по служебным делам, он ждет звонка, но телефон все еще занят работницей.

Как бы вы поступили на месте начальника отдела?

Задание № 16.

В возглавляемый вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается. Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака.

Как вести себя в этой ситуации?

Задание № 17.

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

Задание № 18.

Вы – заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

Задание № 19.

В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

Задание № 20.

Предлагаются три варианта действий руководителя, дающего поручение своему секретарю. Какой вариант вы считаете предпочтительным и почему?

1. Я продиктую вам письмо, которое сегодня необходимо отправить.

2. Необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей информацией о... Вы не могли бы составить конспект письма, чтобы в три часа мы смогли его вместе посмотреть?

3. Необходимо сегодня же отправить письмо клиенту, которого я принимал утром, с дальнейшей информацией о... Вы не позаботитесь об этом? Если у вас есть вопросы, я готов выслушать.

Задание № 21.

Руководитель дает подчиненному задание приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель приводит внешне весомые аргументы в пользу своего решения.

Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи.

Что вы ответите на месте подчиненного?

Задание № 22.

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Задание № 23.

Произошла поломка оборудования. Для ее устранения потребовалось бы много времени. Один рабочий, рискуя жизнью, быстро устранил неисправность. Весь цех восторгался его поступком.

Начальник цеха, узнав о случившемся, поблагодарил рабочего, а мастера освободил от работы.

Как бы вы поступили на месте начальника цеха?

Задание № 24.

Два руководителя разговаривали о том, как они дают указания подчиненным.

Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения».

Второй: «Может быть, у тебя народ такой необидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить».

Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?

Задание № 25.

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Кросскультурные коммуникации»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	2
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
VI МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Кросскультурные коммуникации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Кросскультурные коммуникации» ориентировано на получение обучающимися знаний по современной деловой риторике и этике делового взаимодействия; культуре устной и письменной форм общения; роли делового общения в профессиональной деятельности, коммуникативной, перцептивной и интерактивной функциям делового взаимодействия; вербальным (говорение и слушание) и невербальным средствам делового общения, сенсорным каналам и типам деловых партнеров, рассматриваются технологии общения и культуры речи рассмотрены через формирование у студентов коммуникативной, интерактивной, перцептивной и презентационной компетентностей, ораторского мастерства, уделяется большое внимание кросс-культурным характеристикам общения, письменной и устной речи деловых людей, участию в конгресс-менеджменте, презентациям, переговорам, групповым и массовым акциям взаимодействия.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в вариативную часть Блока 1 как дисциплина по выбору.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Кросскультурные коммуникации» является получение знаний и навыков, необходимых для обеспечения работы менеджера, а именно о культуре речи во всех её основных аспектах и в использовании соответствующего комплекса знаний в профессиональной деятельности, которая носит коммуникативный характер.

Задачи дисциплины:

1. Формирование у студентов чёткого представления о культуре речи, об основных функциональных стилях и видах языковых норм.
2. Овладение практическими навыками по составлению текстов публичных выступлений, работе с текстами разных стилей речи и исправлению речевых ошибок.
3. Формирование практических навыков по осуществлению делового общения и публичного выступления;
4. Умение вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

5. Способность проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

6. Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации

7. Овладение основами устной и письменной деловой речи.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2	ПК-2.1. Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	-виды, средства, формы и методы коммуникаций в рыночной среде; -основы социологии и психологии массовых коммуникаций; -бизнес-этикет; -основные элементы культуры и их проявления в коммуникациях;	-сравнивать культурную среду разных стран, используя известные теории кросскультурного общения; -анализировать поведение потребителей с учетом основных элементов культуры; -прогнозировать возможные затруднения в международных операциях в ситуациях кросскультурных различий;	-традиционными и современными технологиями профессиональной деятельности, -навыками проведения ситуационного анализа; -принципами ведения переговоров; -разрабатывать план коммуникаций с учетом кросскультурных различий; - пользоваться методами коммуникации в кросскультурном пространстве.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Основы кросскультурных коммуникаций	6									5	Эссе /5
Тема 2. Принципы и механизмы кросскультурного общения										5	Эссе /5
Тема 3. Этикет в кросскультурном общении	6			5						5	Ситуационный практикум/5
Тема 4. Противостояние манипуляциям				5						5	Эссе /5 Ситуационный практикум/5
Тема 5. Деловое общение в трудовом коллективе	7			5						5	Эссе /5 Ситуационный практикум/5
Тема 6. Роль личного имиджа в кросскультурной коммуникации				4						5	Эссе /5 Ситуационный практикум/5
Тема 7. Этические нормы в профессиональной деятельности										4	Ситуационный практикум/5
Всего:	19			19						34	100 (50 ТКУ+50 ПА)
Контроль, час										Зачет (50)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основы кросскультурных коммуникаций

Деловое общение: сущность, содержание и структура, Коммуникационный процесс, Основные требования к деловому разговору, Барьеры непонимания в общении, Управление вниманием в общении. Важнейшие требования, предъявляемые к речи. Приемы усиления воздействия речи, Основы невербального общения, Использование жестов, поз и мимики, Интерпретация невербального поведения в социальных ситуациях общения. Деловая беседа. Спор, дискуссия, полемика. Деловые совещания. Деловые переговоры. Технологии дистанционного общения.

Тема 2. Принципы и механизмы кросскультурного общения

Принципы делового общения, Приемы, средства и методы влияния на партнера, Механизмы психологического взаимодействия, Умение слушать в деловом общении, Принципы и правила успешной организации пространства и времени.

Тема 3. Этикет в кросскультурном общении

Этические основы в деловом общении и деловой этикет. Правила приветствия в деловом общении. Организация делового приема.

Тема 4. Противостояние манипуляциям

Сущность манипуляций, Организационно-процедурные манипуляции, Психологические манипуляции, Логические манипуляции, Нейтрализация манипуляций.

Тема 5. Деловое общение в трудовом коллективе

Трудовой коллектив. Групповая динамика в трудовом коллективе. Эффективность трудового коллектива.

Тема 6. Роль личного имиджа в кросскультурной коммуникации

Имидж делового человека. Формирование личного имиджа. Психологические детерминанты имиджа делового человека, Использование психологических механизмов человеческого взаимодействия — симпатия, уважение, доверие, привязанность. Умение создавать «внешнюю оболочку образа». Имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ. Внешний вид делового человека.

Тема 7. Этические нормы в профессиональной деятельности

Служебный этикет. Правила знакомства. Порядок представления. Этикет проведения деловых визитов. Этикет вручения подарков, сувениров и поздравлений. Ограничители, существующие в вопросах подарков в странах Востока и Запада. Особенности делового этикета

зарубежных стран. Деловая субординация: общение с начальством и подчиненными. Условия выработки и применения этических принципов в России. Современные взгляды на место этики в деловом общении: возможное противоречие между этикой и бизнесом. Задачи возрождения нравственности и этики в разных сферах жизни.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для ситуационного практикума (кейс-задания)

Кейс-задания - основной элемент метода case-study, который относится к неигровым имитационным активным методам обучения. Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case –

случай, ситуация) представляет собой метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (выполнения кейс-заданий).

Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Метод case-study – инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и совершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов. Работа с кейсом осуществляется поэтапно:

Первый этап – знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

Второй этап – выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап – выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.

Четвертый этап – генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

Пятый этап – оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

Шестой этап – принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

Седьмой этап – презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

Восьмой этап – подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя.

Ознакомление студентов с текстом кейса и последующий анализ кейса может осуществляться заранее (за несколько дней до его обсуждения) как самостоятельная работа студентов. Обсуждение небольших кейсов может быть включено в учебный процесс, и студенты могут знакомиться с ними непосредственно на занятиях. Общая схема работы с кейсом на этапе анализа может быть представлена следующим образом: в первую очередь следует выявить ключевые проблемы кейса и понять, какие именно из представленных данных важны для решения; войти в ситуационный контекст кейса, определить, кто его главные действующие лица, отобрать информацию необходимую для анализа, понять, какие трудности могут возникнуть при решении задачи.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если студенты при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу,

основные шаги которого представлены ниже.

1. Выпишите из соответствующих разделов учебной дисциплины ключевые идеи, для того чтобы освежить в памяти теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе кейса.

2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление.

3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.

4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.

5. Продумайте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом.

Для успешного анализа кейсов следует придерживаться ряда принципов:

используйте знания, полученные в процессе лекционного курса;
внимательно читайте кейс для ознакомления с имеющейся информацией, не торопитесь с выводами;

не смешивайте предположения с фактами.

При проведении письменного анализа кейса помните, что основное требование, предъявляемое к нему, – краткость.

Презентация, или представление результатов анализа кейса, выступает очень важным элементом метода. При этом в case-study используются два вида презентаций: устная (публичная) и письменный отчет-презентация.

Публичная (устная) презентация предполагает представление решений кейса группе. Устная презентация требует навыков публичного выступления, умения кратко, но четко и полно изложить информацию, убедительно обосновать предлагаемое решение, корректно отвечать на критику и возражения. Одним из преимуществ публичной (устной) презентации является ее гибкость. Выступающий может откликаться на изменения окружающей обстановки, адаптировать свой стиль и материал, чувствуя настроение аудитории.

Письменный отчет-презентация требует проявления таких качеств, как умение подготовить текст, точно и аккуратно составить отчет, не допустить ошибки в расчетах и т.д. Подготовка письменного анализа кейса аналогична подготовке устного, с той разницей, что письменные отчеты-презентации обычно более структурированы и детализированы. Основное правило письменного анализа кейса заключается в том, чтобы избегать простого повторения информации из текста, информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения. Письменный отчет – презентация может сдаваться по истечении

некоторого времени после устной презентации, что позволяет более тщательно проанализировать всю информацию, полученную в ходе дискуссии.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые

необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Основы кросскультурных коммуникаций</i>	Современные подходы к изучению культуры. 1. В чем проявляется двойственная структура культуры? 2. Раскройте понятие «коммуникативная культура».	Работа с литературой, источниками в сети Internet Написание эссе	Литература к теме 1	Эссе
<i>Тема 2. Принципы и механизмы кросскультурного общения</i>	Определение деловой культуры. Сравнительный анализ модели Г. Хофстеде и Э. Холла	Работа с литературой, источниками в сети Internet Написание эссе	Литература к теме 2,	Эссе
<i>Тема 3. Этикет в кросскультурном общении</i>	Российская деловая ментальность по методике Г. Хофстеде.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практическому занятию (ситуационному практикуму), выполнение практического задания	Литература к теме 3	Ситуационный практикум
<i>Тема 4. Противостояние манипуляциям</i>	Сравнительный анализ моделей Э. Холла, Т. Парсонса и Ф. Тромпенаарса. Сущность понятий высокий/низкий контекст Эдварда Холла.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практическому занятию (семинару и	Литература к теме 4	Эссе Ситуационный практикум

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
		ситуационном у практикуму), написание эссе, выполнение практического задания		
<i>Тема 5. Деловое общение в трудовом коллективе</i>	.Характеристика моделей корпоративных культур по Дж.Зонненфельду. Корпоративные культуры в кросс- культурном менеджменте: типология Ф.Тромпенаарса и Ч. Хампдена-Тернера.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практическом у занятию (семинару и ситуационном у практикуму), написание эссе, выполнение практического задания	Литература к теме 5	Эссе Ситуационный практикум
<i>Тема 6. Роль личного имиджа в кросскультурной коммуникации</i>	Способы преодоления межкультурного конфликта во время коммуникации.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практическом у занятию (семинару и ситуационном у практикуму), написание эссе, выполнение практического задания	Литература к теме 6	Эссе Ситуационный практикум
<i>Тема 7. Этические нормы в профессиональной деятельности</i>	Что Вы знаете об особенностях делового этикета в различных странах? (США, Китай, Япония, Европа) Каковы основные причины общения с клиентом? Каков, так называемый, "служебный этикет"?	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практическом у занятию (ситуационно му практикуму), выполнение практического задания	Литература к теме 7	Ситуационный практикум

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Денисов А.Ф. Деловое общение : учебное пособие / Денисов А.Ф.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 178 с. — ISBN 978-5-4497-4050-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART :[сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/147510.html>
2. Кузнецов И.Н. Деловое общение : учебное пособие для вузов / Кузнецов И.Н.. — Москва : Дашков и К, 2024. — 524 с. — ISBN 978-5-394-05682-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144181.html>

Дополнительная литература:

1. Качалов, Л. К. Психология массовых коммуникаций : учебное пособие / Л. К. Качалов. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2020. — 164 с. — Текст : электронный //Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102134.html>
2. Виговская М.Е. Психология делового общения : учебное пособие для бакалавров / Виговская М.Е., Лисевич А.В.. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023. — 139 с. — ISBN 978-5-394-05200-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/137766.html>
3. Сейсекенова, М. Б. Управление персоналом : учебник / М. Б. Сейсекенова. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 532 с. — ISBN 978-5-4497-3660-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. —URL: <https://www.iprbookshop.ru/143924.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Российская ассоциация маркетинга	http://www.ram.ru
2.	Гильдия маркетологов	http://www.marketologi.ru
3.	Энциклопедия маркетинга	http://www.marketing.spb.ru

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
4.	Маркетолог	http://www.marketolog.ru
5.	Бизнес-портал aup.ru: менеджмент и маркетинг в бизнесе	http://www.aup.ru
6.	Библиотека маркетолога // электронный каталог	http://www.marketing.spb.ru/lib-research/all_methods.htm
7.	Официальный сайт Института социально-политических исследований РАН	www.isprras.ru
8.	Официальный сайт всероссийского центра изучения общественного мнения	www.wciom.ru
9.	Официальный сайт Аналитического центра Юрия Левады «Левада-центр»	www.levada.ru
10.	Институт научной информации по общественным наукам	http://www.inion.ru/
11.	Российская государственная библиотека// электронный каталог	http://www.rsl.ru/ru/s97/s339/
12.	Национальная электронная библиотека	http://www.rusneb.ru
13.	Федеральная служба государственной статистики РФ	http://www.gks.ru
14.	Библиотека маркетолога // электронный каталог	http://www.marketing.spb.ru/lib-research/all_methods.htm

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине

необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Эссе	5 – при анализе проблематики показано свое мнение на этот счет, проведенный анализ дает однозначный ответ на поставленный вопрос, присутствует теоретическое обоснование взглядов автора, сути проблемы и т.д, имеется убедительная аргументация своих взглядов, активно и к месту используются термины, сформулированы итоговые выводы, подтверждающие или опровергающие изначально выдвинутую гипотезу, присутствует логика изложения информации, все тезисы подкрепляются нужным количеством аргументов, соблюден стиль изложения.; 4-3– присутствует свое мнение, при описании сути используются специальные понятия и термины, приводится в качестве довода свой или чужой опыт, наблюдаемые явления. В малой степени имеется объяснение фактов из личной жизни с научной точки зрения; 2 – имеется своя точка зрения, используются при подаче информации специальные термины, приводятся доводы из личной или социальной жизни без их научного объяснения. 1 - имеется своя точка зрения, проблема проанализирована слабо, аргументация практически отсутствует, специальная терминология не используется.
2.	Ситуационный практикум (Кейс-задание)	1. Содержательная часть (максимум 3 баллов): 3 – четко сформулирована цель задания, полноценно раскрыты вопросы кейса, логично выстроено содержание, проработана требуемая литература, сделаны необходимые выводы, хорошо аргументированы, даны необходимые доказательства для подкрепления выводов; 2 – полноценно раскрыты вопросы кейса, несколько нарушена логика изложения, проработана основная литература без дополнительных источников, сделаны выводы без четкой аргументации, частично дана доказательная аргументация сделанных выводов; 1 – ответы на вопросы кейса раскрыты не в полной мере, при подготовке использовались только интернет-ресурсы, отсутствуют самостоятельные выводы, представленные выводы слабо аргументированы, даны ответы не на все вопросы. 2. Презентация и выступление (максимум 2 балла): 2 – презентация на корпоративном шаблоне, включает титульный лист, содержание, цель и задачи, основную часть, выводы и список литературы; содержит схемы, таблицы графики, диаграммы и другой визуальный материал, текст на слайдах в виде основных выводов. Четкое изложение краткого содержания кейса и ответов на вопросы кейса, без чтения текста, аргументированные ответы на вопросы; 1 – презентация на корпоративной шаблоне, не все обязательные слайды присутствуют в презентации (титульный лист, содержание, цель и задачи, основную часть, выводы и список литературы), много текстового материала. ; четкое изложение краткого содержания кейса и ответов на вопросы кейса, с чтением текста, аргументированные ответы на вопросы 0 – не использован корпоративный шаблон, нет списка

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		литературы (целей и задач), на слайдах только текст. Прочтение доклада, затруднения при ответе на вопросы. Итого максимально 5 баллов

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Примерная тематика эссе:

1. Телоположение, язык жестов, мышление.
2. Вербальные (речевые) средства общения.
3. Правила деловой риторики.
4. Правила подготовки и секреты хорошего выступления.
5. Условия эффективности общения.
6. Типичные ошибки при слушании, которые не следует допускать.
7. Разговорная речь как функциональная разновидность литературного языка.
8. Языковые особенности разговорной речи: фонетические, морфологические, синтаксические, лексические.
9. Речевые недочеты и ошибки разговорной речи.
10. Типы разговора: информативный разговор; предписывающий разговор; разговор, направленный на выяснение межличностных отношений.
11. Рассказ – монологическая форма речи внутри диалога или полилога.
12. Письмо. Структура письма.
13. Записка как жанр письменной разговорной речи.
14. Дневник - адресованная разговорная речь.
15. Диспут, дискуссия, полемика, спор: понятия, сходства и различия.
16. Спор как словесное состязание.
17. Взаимодействие сторон в споре, дискуссии.
18. Аргументация позиции в споре.
19. Уловки в споре.
20. Классификация переговоров (по содержанию и целям, охватываемой области, количеству и статусу участников).
21. Подготовка к переговорам - важнейшая предпосылка их эффективности.
22. Разработка плана переговоров. Выбор проблемы. Рассмотрение возможных альтернатив.
23. Разработка стратегии и тактики переговоров.

24. Возможные тактические приемы со стороны партнера (завышение требований, расстановка по нарастающей, пакетирование и т.д.).

25. Взаимосвязь качественного уровня делового общения и результатов переговоров.

26. Основные принципы делового этикета.

27. Требования этикета к рабочему месту и служебному помещению

28. Внешность делового человека. Как создается первое впечатление? Какое впечатление вы должны производить на своих деловых партнеров и коллег? Алгоритм оценки внешнего вида. Общие требования к одежде и внешности делового человека. Аксессуары и украшения в деловом стиле. Прическа, парфюмерия, косметика

29. Этика в пластике. Невербальное общение. Правильная осанка и походка. Жесты и их значение. Межличностное пространство.

30. Элементы делового этикета: представления и приветствия. Правила представления в обществе. Титулирование, виды титулов. Представления на работе. Если вы представляетесь сами. Приветствия. Порядок представления. Формы представлений.

31. Элементы делового этикета: визитки. Виды визитных карточек. Внешний вид. Структура визитных карточек. Требования к информации. Правила вручения карточек. Особые надписи на визитных карточках

32. Особенности этикета деловой женщины.

33. Особенности этикета делового мужчины.

34. Особенности этикета руководителя.

35. Особенности этикета секретаря.

36. Этика делового общения с руководителем, коллегами и подчиненными.

37. Этикет деловой переписки. Требования к оформлению делового письма. Стиль делового письма: на что стоит обратить особое внимание. Сроки ответа на деловое письмо. Требования к оформлению конвертов. Этикет общения по факсу.

38. Этикет трудоустройства и прохождения собеседования. Требования к оформлению резюме. Стиль делового резюме, международные требования к cv. Требования к внешнему виду соискателя.

39. Элементы делового этикета: презентации. Цели и задачи презентации, ее виды. Содержание презентации, методы ее проведения. Требования делового этикета для фирмы, организующей презентацию. Требования делового этикета для приглашенных. Рекомендации выступающему на презентации.

40. Элементы делового этикета: публичная речь, ее особенности.

41. Элементы делового этикета: сувениры и подарки. Назначение подарков в современной деловой практике. Подарочный этикет. Выбор

подарка. Стоимость подарка. Основные правила при вручении подарка. Правила выбора цветов для делового партнера.

42. Нормы делового этикета для проведения совещания. Общая характеристика служебных совещаний. Классификация служебных совещаний. Правила подготовки к совещаниям. Правила рассадки за столом. Правила проведения совещаний. Правила завершения совещаний. Правила использования на совещаниях диктофона, фото и видеоаппаратуры

43. Нормы делового этикета для проведения переговоров. Правила подготовки к переговорам. Правила встречи делегации в аэропорту, рассадка по машинам. Правила рассадки за столом переговоров. Правила проведения переговоров. Правила подписания соглашений. Правила завершения переговоров. Правила использования на переговорах диктофона, фото и видеоаппаратуры. Особенности ведения деловых телефонных переговоров.

44. Нормы делового этикета для проведения пресс-конференций. Правила подготовки к пресс-конференции. Правила встречи журналистов. Правила рассадки. Правила проведения пресс-конференции. Правила завершения пресс-конференции.

45. Нормы делового этикета для выставок и ярмарок. Требования делового этикета, предъявляемые к фирме-организатору и фирмам-участницам выставок и ярмарок. Правила подготовки к выставкам и ярмаркам. Дресс-код для выставок и ярмарок. Правила работы на стенде. Формы и виды деловых отношений, складывающихся на выставке (ярмарке).

46. Нормы делового этикета для конференций. Правила подготовки к конференциям. Правила встречи делегации в аэропорту. Правила регистрации и расселения. Правила рассадки за столом. Правила проведения конференциям. Правила использования диктофона, фото- и видеоаппаратуры.

47. Этикет в Интернете (Сетикет). Различия между электронной почтой и другими средствами связи. Нормы делового этикета для общения в социальных сетях. Использование мессенджеров (ICQ и т.п.), смайлов.

48. Нормы делового этикета при составлении электронных писем.

49. Особенности делового этикета европейских стран. Общие представления о стране. Особенности делового стиля страны. Оптимальные каналы установление деловых контактов с зарубежными партнерами. Подготовительные этапы к проведению переговоров. Представления, приветствия и вручение визитных карточек. Звания и формы обращения. Внешность делового человека. Невербальный язык общения: жесты, эмоции, межличностное пространство. Национальный стиль ведения переговоров (время, место, темп проведения переговоров). Подарки зарубежным партнерам.

50. Особенности делового этикета стран Азии. Общие

представления о стране. Особенности делового стиля страны. Оптимальные каналы установление деловых контактов с зарубежными партнерами. Подготовительные этапы к проведению переговоров. Представления, приветствия и вручение визитных карточек. Звания и формы обращения. Внешность делового человека. Невербальный язык общения: жесты, эмоции, межличностное пространство. Национальный стиль ведения переговоров (время, место, темп проведения переговоров). Подарки зарубежным партнерам.

51. Особенности делового этикета США и Канады. Общие представления о стране. Особенности делового стиля страны. Оптимальные каналы установление деловых контактов с зарубежными партнерами. Подготовительные этапы к проведению переговоров. Представления, приветствия и вручение визитных карточек. Звания и формы обращения. Внешность делового человека. Невербальный язык общения: жесты, эмоции, межличностное пространство. Национальный стиль ведения переговоров (время, место, темп проведения переговоров). Подарки зарубежным партнерам.

52. Кросс-культурные коммуникации. Три типа национальных культур.

53. Особенности культуры делового общения в разных странах - Страны Востока

54. Особенности культуры делового общения в разных странах – Япония

55. Особенности культуры делового общения в разных странах. Великобритания

56. Особенности культуры делового общения в разных странах - Италия

57. Особенности культуры делового общения в разных странах - Испания

58. Особенности культуры делового общения в разных странах - Россия

59. Особенности культуры делового общения в разных странах - Китай

60. Особенности культуры делового общения в разных странах - Франция

61. Дипломатия. Принципы. Задачи. Методы.

62. Дипломатический протокол.

63. Дипломатические привилегии иммунитеты.

64. Дипломатическая переписка.

Примерные кейс-задания:

Кейс 1

В фирму прибыл новый сотрудник - иностранец из Индии. У него возникли недопонимания с коллегами из-за различий в менталитете.

Как наладить уровень взаимопонимания в организации?

Кейс 2

Вы – начальник отдела продаж. Ваш руководитель выговаривает Вам за промах, который допустил Ваш подчиненный во время разговора с клиентом в тот день, когда у Вас был законный выходной. Вы начинаете оправдываться перед руководителем и убеждать его в своей невинности на повышенных тонах.

Какой принцип делового общения вы нарушали? Как вы должны были поступить в данной ситуации?

Кейс 3

На встрече с деловым партнером сотрудник юридического отдела банка высказал свое мнение, по обсуждаемому вопросу, используя юридический сленг, непонятный собеседнику. Деловой партнер даже не стал вступать с ним в разговор и покинул встречу.

Какой принцип взаимопонимания в общении нарушен? Как должен был поступить сотрудник банка?

Кейс 4

Вы работаете менеджером по продажам и Вам необходимо предложить новые услуги компании. Клиент подробно объясняет, почему он не хочет пользоваться предлагаемой услугой.

Как вы поведете себя в этой ситуации?

Кейс 5

Вы работали над важным проектом. На завершающем этапе его нужно утвердить у руководителя. В процессе обсуждения проекта Вы понимаете, что руководитель агрессивно реагирует на каждое ваше предложение. Завтра руководителя не будет в офисе и это дело нужно решить сегодня.

Как вам следует поступить, исходя из сложившегося эмоционального и социально-ролевого контекста.

Кейс 6. Опоздание. Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8-15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас. Как Вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.

2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.

3. Поздоровайтесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»

4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

5. Свой вариант.

Кейс 7. Приглашение. Недавно я поступила на работу в качестве начальника одного из отделов солидного предприятия. Коллектив мне достался сложившийся, дружный. Более того, сотрудники любят со-

бираться вместе в нерабочее время у кого-нибудь дома.

И вот настал момент, когда меня тоже пригласили на такую вечеринку. Я в затруднении. С одной стороны, отказаться неудобно, коллеги могут обидеться. С другой стороны, я – руководитель и сближение с подчиненными, вторжение личных контактов в служебные может стать поводом для панибратских отношений, то есть связать мне руки и снизить мой авторитет среди сотрудников.

Посоветуйте, как мне быть?

Кейс 8. Накануне. Руководитель организации поручает своему заместителю подготовить заседание коллегии по вопросу, который тот курирует. Накануне заседания руководитель резко критикует проделанную работу и требует внести кардинальные изменения в повестку дня, круг приглашенных лиц и т. д.

Оцените ситуацию и дайте прогноз. Что можно посоветовать действующим лицам?

Кейс 9. Пострадавшие. В некоей фирме в одном кабинете располагались рабочие места двух сотрудниц: совсем молодой Нины и женщины средних лет Лидии Васильевны.

Однажды случилась неприятность: из стола Нины украли деньги. Пропажа обнаружилась вечером, после ухода Лидии Васильевны.

На следующий день Нина, естественно, рассказала коллеге про свою беду, высказав при этом с десяток подозрений. Вообще-то деньги мог взять кто угодно, потому что, выходя ненадолго, дверь они обычно не запирали.

Реакция Лидии Васильевны удивила Нину: она выслушала все очень сдержанно, что было на нее совсем не похоже. А через несколько дней Лидия Васильевна потихоньку, ничего не объясняя, переехала в другое помещение. Нина недоумевала, пока секретарь шефа не объяснила ей, в чем дело. Оказывается, Лидия Васильевна решила, что Нина подозревает ее в краже, а своим рассказом о пропаже денег пыталась ее «расколоть». Обидевшись насмерть, она поделилась с начальником и добилась переезда в другой кабинет.

Чуть позже директор вызвал к себе Нину и в доверительной беседе сообщил, что ее коллега очень обижена и больше не желает иметь с ней никаких отношений. Он, конечно, пытался ее разубедить, но лучше Нине постараться самой это сделать.

Кто и в чем не прав?

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в пятом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале:

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-20 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Происхождение и история термина «культура» и кросскультурная коммуникация.
2. Различные точки зрения на определение культуры.
3. Понятие коммуникации. Виды коммуникации.
4. Понятие и элементы кросс-культурного капитала.
5. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
6. Понятие и характеристики национальной культуры.
7. Основные типологии деловых культур. Модель Г.Хофстеде.
- Первичные ценностные ориентации.
8. Практическое применение методики Г.Хофстеде.
9. Характеристики Э.Холла, Т.Парсонса и Ф.Тромпенаарса.
10. Понятие и характеристики монохромной и полихромной культур.
11. Методологический подход Р. Льюиса к измерению культурных различий. Базовые критерии.
12. Понятие и характеристики полиактивной, реактивной и моноактивной культур.
13. Методологический подход Э. Холла к измерению культурных различий. Базовые критерии.

14. Понятие и характеристики высоко-контекстуальной и низко-контекстуальной культур.
15. Отношение ко времени в различных культурах.
16. Отношение к пространству в различных культурах.
17. Формы и скорость распространения информации в различных культурах.
18. Культурный шок» и стратегии преодоления межкультурного конфликта.
19. Понятие «культурного шока». Стадии «культурного шока».
20. Способы преодоления межкультурного конфликта

Задания 2-го типа

1. Региональные показатели по модели Г.Хофстеде. Приведите пример.
2. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов. Приведите пример.
3. Российская деловая ментальность по методике Г.Хофстеде. Приведите пример.
4. Основные типологии деловых культур. Приведите пример.
5. Высокий/низкий контекст Эдварда Холла. Приведите пример.
6. Партикуляризм/универсализм Т. Парсонса - Ф.Тромпенаарса. Приведите пример.
7. Кросс-культурные стратегии в управлении организацией. Приведите пример.
8. Модели корпоративных культур по Т.Дилу и А.Кеннеди. Приведите пример.
9. Модели корпоративных культур по Дж.Зонненфельду. Приведите пример.
10. Корпоративные культуры в кросс-культурном менеджменте: типология Ф.Тромпенаарса и Ч. Хампдена-Тернера. Приведите пример.

Задания 3-го типа

Задание 1

В фирму прибыл новый сотрудник - иностранец из Индии. У него возникли недопонимания с коллегами из-за различий в менталитете.

Как наладить уровень взаимопонимания в организации?

Ответ:

Задание 2

Вы – начальник отдела продаж. Ваш руководитель выговаривает Вам за промах, который допустил Ваш подчиненный во время разговора с клиентом в тот день, когда у Вас был законный выходной. Вы начинаете оправдываться перед руководителем и убеждать его в своей невиновности на повышенных тонах.

Какой принцип делового общения вы нарушали? Как вы должны были поступить в данной ситуации?

Ответ:

Задание 3

На встрече с деловым партнером сотрудник юридического отдела банка высказал свое мнение, по обсуждаемому вопросу, используя юридический сленг, непонятный собеседнику. Деловой партнер даже не стал вступать с ним в разговор и покинул встречу.

Какой принцип взаимопонимания в общении нарушен? Как должен был поступить сотрудник банка?

Ответ:

Задание 4

Вы работаете менеджером по продажам и Вам необходимо предложить новые услуги компании. Клиент подробно объясняет, почему он не хочет пользоваться предлагаемой услугой.

Как вы поведете себя в этой ситуации?

Ответ:

Задание 5

Вы работали над важным проектом. На завершающем этапе его нужно утвердить у руководителя. В процессе обсуждения проекта Вы понимаете, что руководитель агрессивно реагирует на каждое ваше предложение. Завтра руководителя не будет в офисе и это дело нужно решить сегодня.

Как вам следует поступить, исходя из сложившегося эмоционального и социально-ролевого контекста.

Ответ:

Задание 6

По независящим от Вас причинам сорвалась поставка вашего товара. Недовольный клиент звонит и негативно высказывается о вашей работе: «Вы не выполнили своих обязательств. Вы плохой руководитель, заставьте своих подчиненных работать!»

Как ответить недовольному клиенту?

Ответ:

Задание 7

Вы выступили с докладом, после которого развернулась дискуссия. Ваш коллега, находящийся с Вами в одинаковом статусе, для аргументации своего мнения допускает негативную оценку Вашей личности. Собрание проводит ваш общий непосредственный руководитель.

Как Вам поступить в этой ситуации?

Ответ:

Задание 8

У Вас свой бизнес, к вам на встречу приехал спонсор. Он еще сомневается, хочет ли он сотрудничать с вашей организацией. Вам надо произвести на него впечатление.

Какими рекомендациями вы воспользуетесь? И что категорически нельзя делать?

Задание 9

Компания «Весна», производящая бытовую химию, решила расширить рынок сбыта и выйти на рынок стран Средней Азии. Руководство полагало, что рынок этих стран нам известен, известны потребители, поэтому, не стоит вкладывать деньги на изучение рынка, т.е. на маркетинг. Однако, первые же месяцы работы опровергли данные убеждения и возникла необходимость проведения маркетинговых исследований, кроме этого, партнеры фирмы в данных странах отказались работать с продукцией «Весны», ссылаясь на то, что население предпочитает известных производителей западных стран и их не удовлетворяет качество товаров, производимых компанией «Весна». В этих условиях было решено провести переговоры с партнерами, которые были настроены резко отрицательно и планировали дальше не работать в компании «Весна».

- 1) Составить план переговоров.
- 2) Определить способы повышения эмпатии у партнеров.
- 3) Разработать меры по сохранению партнерских отношений.
- 4) Какие национальные, этнические, религиозные особенности партнеров необходимо учесть при ведении переговоров?
- 5) Разработать рекомендации по продвижению товаров с учетом национальных, этнических и религиозных особенностей потребителей

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Организационная культура»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	2
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
VI МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Организационная культура» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Организационная культура» ориентировано на изучение обучающимися теоретических концепций организационной культуры, современных форм и методов ее формирования, поддержания и изменения, освоение практических навыков исследования культуры организации. Изучение курса способствует повышению профессиональной компетентности HR-менеджера в сфере управления организационным поведением, трудовой мотивацией, развитием персонала, трудовыми отношениями, а также деловой этики и деловой культуры.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в вариативную часть Блока 1 как дисциплина по выбору.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Организационная культура» является формирование знаний и умений, направленных на диагностику и формирование организационной культуры, соответствующей стратегии развития организации, а также формирование у обучающихся компетенций, теоретических и практических знания в сфере организационной деятельности и управления изменениями в организации, изучения технологий и методов управления организационной культурой, обладание знанием и способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений, сформировать у студентов понимание проблемы изменений и создать необходимые предпосылки для управления этим процессом в реальных условиях, расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих менеджеров в использовании современных подходов в управлении организацией.

Задачи дисциплины:

1. Формирование представлений о сущности организационной культуры и методах ее формирования;
2. Формирование умений разрабатывать управленческие решения, направленные на улучшение организационной культуры.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.1. Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	-понятие организационной культуры, влияние организационной культуры на способность проектировать организационные структуры, типологию организационной культуры; -структуру и функции организационной культуры, ее роль в планировании и осуществлении мероприятий, распределении и делегировании полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;	-проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов;	-Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; -умение осуществлять диагностику организационной культуры; - различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Организационная культура как социальное явление	5	5								4	Тестовое задание/10
Тема 2. Аналитический подход к изучению организационной культуры										4	Тестовое задание/10
Тема 3. Типология организационных культур	5	5								4	Тестовое задание/10
Тема 4. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры										4	Тестовое задание/10
Тема 5. Методы формирования и поддержания организационной культуры	5	5								4	Тестовое задание/10
Тема 6. Управление организационной культуры										4	Тестовое задание/10
Тема 7. Система управления персоналом организационных культур различных типов.	4	4								5	Тестовое задание/10
Тема 8. Оценка эффективности организационной культуры										5	Тестовое задание/10
Всего:	19	19								34	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час										Зачет (20)	
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Организационная культура как социальное явление.

Предмет, цели и задачи освоения дисциплины. Культура как социальный феномен. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.

Представление о культуре в различных науках. Культура как целостная система ценностей. Социологические, исторические, нормативные, психологические, дидактические и антропологические определения культуры. Культура как духовное и материальное, культура вне и внутри личности. Культура, организация, организационная культура. Основные термины и понятия. История возникновения понятия организационной культуры. Причины научного интереса к организационной культуре. Основные атрибуты организационной культуры. Корпоративная и организационная культуры. В.А. Спивак: организационная культура как общее, а корпоративная культура как частное. Культура как контроль. Культура как нормативный порядок. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические).

Тема 2. Аналитический подход к изучению организационной культуры

Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.

Тема 3. Типология организационных культур.

Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Классификация М.К. де Врие и Д. Миллера. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов. (С. Медок и Д. Паркин). Четыре типа организационных культур. Инструменты оценки типа культуры. Профили организационной культуры. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура

индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).

Тема 4. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры.

Научные объяснения феноменологии преданности организации. Д. Тибо и Г. Келли о факторе «взаимного обмена вознаграждения и наказания» в контексте взаимодействия. Теория референтной группы в современной западной социальной психологии (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли и другие). Когнитивистская ориентация (Т. Ньюком). Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер). Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости. Теория привязанности и концепция «внутренней рабочей модели» Боулби. Мейер и Ален: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего.

Тема 5. Методы формирования и поддержания организационной культуры

Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Основные методы формирования корпоративной культуры. Разработка и принятие документов: Миссия, Корпоративный кодекс, Философии. Регулярная демонстрация нужного поведения лидерами компании: формальными и неформальными. Обучение навыкам, которые особенно важны для новой культуры (например, вежливое общение с клиентами) Корпоративная культура и ее жизненный цикл. Зарождение корпоративной культуры. Стабилизация корпоративной культуры. История корпоративной культуры: переход на уровень классики.

Тема 6. Управление организационной культурой

Формирование организационной культуры - проблемы внешней и внутренней адаптации, подходы к формированию. Поддержание организационной культуры - принципы, механизмы и методы поддержания. Изменение организационной культуры - подход В. Сате, изменение в соответствии со стадией развития организации. Способы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы изучения и выявления культуры организации. Методы изучения организационной культуры: метод сбора информации; метод выдвижения гипотез, метод подтверждения гипотез и др. Способы

изучения культуры организации: интервью; анкетирование; изучение устного фольклора; изучение документов; изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов; изучение сложившейся практики управления, стиля управления.

Тема 7. Система управления персоналом организационных культур различных типов

Влияние организационной культуры на управление персоналом. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры. Социализация, адаптация и обучение персонала. Системы оценки, аттестации и развития карьеры персонала различных организационных культур. Мотивация персонала как элемент культуры компании. Методы мотивации персонала различных организационных культур. Мотивация лояльности персонала.

Тема 8. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры.

Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры. Среднестатистический перечень корпоративных стандартов: отношения с коллегами; отношения с клиентами; рабочее место; отношения с внешней средой (защита интересов компании, сохранение коммерческой тайны, способы представления компании). Изучение корпоративной культуры начинается с внешних факторов, технологий, архитектуры, образцов поведения. Затем затрагиваются глубинные ценности. Далее исследуются базовые составляющие отношение к персоналу, отношение к работе.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к

экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному

обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по подготовке к решению тестовых заданий

Тестирование – это форма текущего контроля, состоящая из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов. Тестирование проводится после освоения одной или нескольких тем. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо выучить терминологический аппарат, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый

этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Организационная культура как социальное явление</i>	Причины научного интереса к организационной культуре. Основные атрибуты организационной культуры. Корпоративная и организационная культуры. В.А. Спивак: организационная культура как общее, а корпоративная культура как частное. Культура как контроль. Культура как нормативный порядок. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические)	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Литература к теме 1	Тестовое задание
<i>Тема 2. Аналитический подход к изучению организационной культуры</i>	Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Литература к теме 2,	Тестовое задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	трудового поведения.			
<i>Тема 3. Типология организационных культур</i>	Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Литература к теме 3	Тестовое задание
<i>Тема 4. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры</i>	Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости. Теория привязанности и концепция «внутренней рабочей модели» Боулби. Мейер и Аллен: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Литература к теме 4	Тестовое задание
<i>Тема 5. Методы формирования и поддержания организационной культуры</i>	Корпоративная культура и ее жизненный цикл. Зарождение корпоративной культуры. Стабилизация корпоративной культуры. История корпоративной культуры: переход на уровень классики.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Литература к теме 5	Тестовое задание
<i>Тема 6.</i>	Способы изучения	Работа с	Литература к	Тестовое

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Управление организационной культуры</i>	культуры организации: интервью; анкетирование; изучение устного фольклора; изучение документов; изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов; изучение сложившейся практики управления, стиля управления.	литературой, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	теме 6	задание
<i>Тема 7. Система управления персоналом организационных культур различных типов.</i>	Мотивация персонала как элемент культуры компании. Методы мотивации персонала различных организационных культур. Мотивация лояльности персонала.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Литература к теме 7	Тестовое задание
<i>Тема 8. Оценка эффективности организационной культуры</i>	Среднестатистический перечень корпоративных стандартов: отношения с коллегами; отношения с клиентами; рабочее место; отношения с внешней средой (защита интересов компании, сохранение коммерческой тайны, способы представления компании).	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Литература к теме 8	Тестовое задание

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы *Основная литература:*

1. Набоков, В. И. Организационная культура : учебник для вузов / В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2024. — 202 с. — ISBN 978-5-394-05850-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/136494.html>
2. Сейсекенова, М. Б. Управление персоналом : учебник / М. Б. Сейсекенова. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 532 с. — ISBN 978-5-4497-3660-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143924.html>

Дополнительная литература:

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. — Москва : Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>
2. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Персикова Т.Н.. — Москва : Логос, 2008. — 224 с. — ISBN 978-5-98704-127-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/9094.html>
3. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85473.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом».	http:// www. mevriz. ru
2.	Официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»	http://www.uptp.ru
3.	Официальный сайт журнала «Менеджмент 4.сегодня»	http:// www. pressmedia. ru
4.	Официальный сайт РосБизнесКонсалтинга.	http://www.rcb.ru
5.	Электронно-библиотечная система	http://www. iprbooks. ru
6.	Электронная библиотека	http://www.eup.ru

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
7.	Официальный сайт Российской газеты	http://www.r.g.ru
8.	Учебные издания из Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);

• ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)

- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

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

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тестовые задания	5 – от 80 до 100% правильных ответов 4 – от 70 до 79% правильных ответов 3 – от 50 до 69% правильных ответов 2-0 – менее 50% правильных ответов

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные тестовые задания

- Основным теоретиком организационной культуры считаются:
 - Ф. Тейлор
 - Э. Мэйо
 - Э. Шейн
 - У. Оучи

2. В рамках какого подхода к управлению персоналом возникла и получила развитие концепция организационной культуры:
- а. Экономической
 - б. Органической
 - с. Гуманистической
 - д. Все перечисленное
3. Какое понятие близко по смыслу к понятию «организационная культура»:
- а. Философия организации
 - б. Атмосфера организации
 - с. Организационное развитие
 - д. Корпоративная культура
 - е. Организационное поведение
 - ф. Деловая этика
4. Кто выступает носителем организационной культуры:
- а. Человек
 - б. Любая группа людей
 - с. Группа людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность
 - д. Общество
 - е. Все перечисленные лица
5. Какое определение более точно отражает сущность организационной культуры:
- а. Организационная культура – комплекс наиболее стабильно и продолжительное время существующих характеристик организации
 - б. Организационная культура – это признаваемые и разделяемые ценности, убеждения, восприятия, нормы, артефакты и формы поведения
 - с. Организационная культура – это атмосфера или социальный климат в организации
 - д. Организационная культура – это паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды в внутренней интеграции, являющийся ценным и передаваемым новым членам группы
6. Как соотносятся между собой понятия «организационная культура», «деловая культура», «управленческая культура»:
- а. Это синонимы
 - б. Это антонимы
 - с. Управленческая культура и деловая культура – это организационный культуры
 - д. Организационная культура и деловая культура – элементы управленческой культуры
 - е. Существует единое понятие «организационная культура», а все прочие термины употреблять нецелесообразно
7. В структуре организационной культуры выделяют:

- a. Материальную или нематериальную части
 - b. Материальную, нематериальную и духовную части
 - c. Материальную, нематериальную части и артефакты
 - d. Материальную и нематериальную, духовную части и артефакты
8. Расставьте слои культуры в порядке уменьшения величины социума (носителя культуры):
- a. Организационная культура
 - b. Религиозная культура
 - c. Национальная культура
 - d. Индивидуальная культура
 - e. Общечеловеческая культура
 - f. Отраслевая (профессиональная) культура
9. Какие функции выполняет организационная культура:
- a. Мотивирующая
 - b. Интегрирующая
 - c. Мировоззренческая
 - d. Планирующая
 - e. Измерительная
 - f. Коммуникативная
 - g. Распределительная
 - h. Посредническая
 - i. Имиджевая
 - j. Процедурная
 - k. Все перечисленное
10. Установите соответствие между функциями организационной культуры и их сущностью:

А. Интегрирующее	1. Формирует представление работников о своем месте и предназначении в организации
Б. Нормативно-регулирующая	2. Обеспечивает выживание организации в меняющихся условиях, способность оперативно реагировать на изменения внешней среде
В. Мировоззренческая	3. Обеспечивает взаимопонимание и взаимодействие работников
Г. Рекреативная	4. Способствует восстановлению душевных сил, обеспечению психологического комфорта работников
Д. Замещающая	5. Объединяет интересы членов организации всех уровней за счет формирования ощущения принадлежности, вовлеченности в дела организации приверженности ей
Е. Адаптивная	6. Создает благоприятное впечатление о фирме среди клиентов, партнеров, конкурентов, мирового сообщества
Ж. Мотивирующая	7. Является эффективным инструментом управления персоналом, поэтому заменяет формальные, официальные механизмы управления
З. Коммуникативная	8. Включает формализованные и неформализованные правила, предписывающие поведение людей в процессе работы
И. Имиджевая	9. Повышает уровень трудовой мотивации сотрудников

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в пятом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-5 баллов Задание 2: 0-5 баллов Задание 3: 0-10 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Сформулируйте понятие организационной культуры.
2. Изобразите схематически структуру организационной культуры и взаимосвязь ее элементов.
3. Охарактеризуйте особенности формирования и развития организационной культуры.
4. Опишите основные виды и методы организационной коммуникации.
5. Назовите восемь составляющих коммуникации как культурно обусловленного процесса.
6. Перечислите основные правила межкультурной коммуникации.
7. Охарактеризуйте горизонтальные и вертикальные коммуникации.
8. Чем вызваны трудности межкультурного общения и каковы пути их преодоления?
9. Определите культурное воздействие на стиль и методы

управления в организации.

10. Какими параметрами можно охарактеризовать любую культуру?

11. Приведите известные вам определения «культура». Охарактеризуйте организационную культуру как неперенный атрибут любой организации.

12. Обоснуйте, почему культура является сложным, многогранным явлением.

13. Какие элементы входят в организационные культуры?

14. Какие факторы относятся к факторам внешней среды организации?

15. Каковы факторы внутренней среды организации, определяющие ее культуру?

16. Чем характеризуется ценность организации?

17. Что такое уровень организационной культуры и как его можно измерить?

18. Какие типологии культур вы знаете?

19. В чем различие подходов авторов к построению типологии культур?

20. В каких ситуациях эффективна культура власти?

21. В каких условиях будет эффективна культура роли?

22. Какой тип культуры предпочитают профессионалы?

Задания 2-го типа

1. История развития концепции организационной культуры.

2. Что дает менеджеру понимание особенностей организационной культуры?

3. Факторы, определяющие организационную культуру.

4. Понятие и функции организационной культуры.

5. Охарактеризуйте организационные культуры сильные и слабые, положительные и отрицательные.

6. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.

7. Содержание организационной культуры по Ф. Харрису и Р. Морану.

8. Компоненты организационной культуры.

9. Ценностно-нормативная структура организационной культуры.

10. Игровая структура организационной культуры.

11. Имиджевая структура организационной культуры. Опишите на примере вашей организации.

12. Охарактеризуйте типы организационных культур по Ч. Хэнди.

13. Охарактеризуйте типы организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну.

14. Охарактеризуйте типы организационных культур по Т. Дилу и А. Кеннеди.

15. Методы формирования и поддержания организационной

культуры.

16.Способы изучения организационной культуры.

17.Охарактеризуйте проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании организационной культуры.

18.Возможные сочетания взаимодействия изменений поведения и культуры по В. Сате.

19.Влияние культуры на организационную жизнь (по В. Сате).

20.Модель Т. Парсонса: связь между культурой и результатами деятельности организации.

21.Соответствие стратегии существующей в организации культуре.

22.Управление организационной культурой.

23.Системный подход в изучении национальных особенностей организационной культуры.

24.Подход Г. Хофстида к изучению национального в организационной культуре.

25.Модель определения влияния национального на организационную культуру (Г. Лэйн и Дж. Дистефано).

26.Модель организации типа «Z» У. Оучи.

27.Субкультуры и контркультуры в организации.

Задания 3-го типа

23. Опишите систему управления персоналом на примере конкретной организации.

24. Проанализируйте организационную культуру конкретной организации (тип, силу и т.д.).

25. Рассмотрите деятельность по управлению организационной культурой в конкретной организации.

26. Соотнесите согласованность организационной культуры и стратегии развития организации.

27. Предложите свои рекомендации по совершенствованию организационной культуры в конкретной организации.

28. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры.

29. Система управления функционированием и развитием организационной культуры.

30. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.

31. Организационное поведение в перспективе: смена моделей организационного поведения, преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей, создание условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала.

32. Основные подходы к совершенствованию рабочих взаимодействий: системный, социотехнический, ситуационный, социальный. Будущее организационного поведения.

33. Соотнесите согласованность организационной культуры и

стратегии развития организации.

34. Предложите свои рекомендации по совершенствованию организационной культуры в конкретной организации.

35. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры.

36. Система управления функционированием и развитием организационной культуры.

37. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.

38. Организационное поведение в перспективе: смена моделей организационного поведения, преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей, создание условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала.

39. Основные подходы к совершенствованию рабочих взаимодействий: системный, социотехнический, ситуационный, социальный. Будущее организационного поведения.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Отраслевая специфика управления персоналом»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Отраслевая специфика управления персоналом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Объектом изучения выступает специфика отраслевых рынков труда, особенности управления персоналом с учетом отраслевой специфики.

Дисциплина формирует целостную систему теоретических и концептуальных представлений об отраслевой специфике управления персоналом.

Знания по дисциплине «Отраслевая специфика управления персоналом» могут использоваться в профессиональной деятельности HR - менеджеров службы персонала любой организации, использующей наемный труд.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в вариативную часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом как дисциплина по выбору.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины: является приобретение студентами бакалавриата представлений формирование базовой системы знаний в сфере управления персоналом с учетом разнообразия отраслевой специфики современных организаций.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с различными отраслевыми рынками труда и их спецификой;
- ознакомление с распределением функций, полномочий и ответственности между руководством, кадровой службой и руководителями подразделений организации с учетом отраслевой специфики;
- изучение и анализ отраслевой специфики управления персоналом в различных организациях.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.2. Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	- основные методы, ситуационного анализа бизнеса - содержание плановой деятельности фирмы - знание и понимание правовых норм рыночной экономики, и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности; - источники правовой информации для организации бизнес деятельности; - способы оценки экономической эффективности проектных мероприятий на базе нормативных документов;	- выявлять необходимость и преимущества применения бизнес планирования в деятельности предприятий - разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе правовых критериев; - находить, анализировать и оценивать источники информации для проведения экономических расчетов;	- навыками анализа (маркетингового, инвестиционного, финансового); - навыками использования расчетов финансовых разделов бизнес- проекта; - основными методами анализа конкуренции на рынке. - владение культурой правового мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу правовой информации;	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

III. Тематический план

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Специфика отраслевых рынков труда	6			13						17	Ситуационны й практикум / 10 Реферат / 10
Тема 2. Особенности построения системы управления персоналом с учетом отраслевой специфики	6			13						17	Ситуационны й практикум / 10 Дидактическа я игра /10
Тема 3. Анализ отраслевой специфики управления персоналом организации	7			12						17	Ситуационны й практикум / 10 Эссе / 10
Всего:	19			38						51	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час	3									Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Специфика отраслевых рынков труда

Понятие рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Механизмы регулирования рынка труда. Понятие «рабочая сила». Основные подходы к сегментации рынка труда. Основные участники рынка труда. Внутрифирменный рынок труда. Субъекты рынка труда. Государственное регулирование рынка труда. Централизованное регулирование рынка труда. Децентрализованное регулирование рынка труда. Универсальные экономические законы. Специальные экономические законы.

Тема 2. Особенности построения системы управления персоналом с учетом отраслевой специфики

Структура системы управления персоналом. Методические основы функционирования системы управления персоналом. Кадровая стратегия. Ресурсное обеспечение системы HR-менеджмента. Оперативные функции службы управления персоналом организации. Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов. Доктрина развития человеческого капитала организации. Доктрина рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала.

Тема 3. Анализ отраслевой специфики управления персоналом организации

Управление персоналом в США. Управление персоналом в западноевропейских странах. Управление персоналом в Японии. Отечественный опыт управления персоналом. Управление персоналом в малом бизнесе. Управление персоналом в среднем бизнесе. Управление персоналом в крупном бизнесе.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, ситуационный практикум, дидактическая игра, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к

зачету с оценкой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении дидактической игры

Дидактическая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной

задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Прежде чем приступать к участию в дидактической игре, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения дидактической игры, критериях оценки действий участников игры;
- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в дидактической игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию.

По итогам проведения дидактической игры обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые

поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Эссе

Эссе - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной

проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.

Структура эссе.

1. Титульный лист

2. Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

**Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в
рамках изучения дисциплины**

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Специфика отраслевых рынков труда</i>	Основные участники рынка труда. Внутрифирменный рынок труда. Субъекты рынка труда. Государственное регулирование рынка труда. Централизованное регулирование рынка труда. Децентрализованное регулирование рынка труда. Универсальные экономические законы. Специальные экономические законы.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму, написание реферата.	Литература по теме	Ситуационный практикум Реферат
<i>Тема 2. Особенности построения системы управления персоналом с учетом отраслевой специфики</i>	Ресурсное обеспечение системы HR-менеджмента. Оперативные функции службы управления персоналом организации. Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов. Доктрина развития человеческого капитала организации. Доктрина рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму, подготовка к дидактической игре	Литература по теме	Ситуационный практикум Дидактическая игра
<i>Тема 3. Анализ отраслевой специфики управления персоналом организации</i>	Отечественный опыт управления персоналом. Управление персоналом в США. Управление персоналом в западноевропейских странах. Управление персоналом в Японии.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к ситуационному практикуму,, написание эссе	Литература по теме	Ситуационный практикум Эссе

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 с. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144020.html>

Дополнительная литература:

1. Сейсекенова, М. Б. Управление персоналом : учебник / М. Б. Сейсекенова. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 532 с. — ISBN 978-5-4497-3660-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143924.html>
2. Вобликов В.М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации : учебное пособие / Вобликов В.М.. — Москва : Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. — 204 с. — ISBN 978-5-98699-391-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138388.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1	Сайт журнала «Управление персоналом».	http://www.top-personal.ru
2	Сайт журнала «Кадровое дело».	http://www.kdelo.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-

библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационный практикум	10-9 – решение верно и хорошо обосновано; 8-6 – решение неверно по причине незначительных ошибок; 1-5 – в решении допущены грубые ошибки ИЛИ задание не решено
2	Дидактическая игра	10-9 – решение верно и хорошо обосновано, максимальная вовлеченность в игру; 8-6 – решение неверно по причине незначительных ошибок, средняя вовлеченность в игру; 1-5 – в решении допущены грубые ошибки ИЛИ задание не решено, вовлеченность в игру слабая или отсутствует
3	Реферат	10-8 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 7-5 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 4-3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объём реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;
4	Эссе	9-10 – грамотное использование компьютерной терминологии, свободное изложение рассматриваемой проблемы, логичность и обоснованность выводов; 7-8 – грамотное использование компьютерной терминологии, частично верные суждения в рамках рассматриваемой темы, выводы недостаточно обоснованы; 2-6 – грамотное использование компьютерной терминологии, способность видения существующей проблемы, необоснованность выводов, неполнота аргументации собственной точки зрения.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые темы эссе:

1. Отличие рынка труда от других экономических рынков.
2. Потребительская стоимость товара «рабочая сила».
3. Практический пример закона спроса и предложения в контексте рынка труда.
4. Практический пример закона рыночной конкуренции в контексте рынка труда.
5. Практический пример закона перемены труда.
6. Практический пример закона последовательного улучшения условий труда.
7. Практический пример построения системы управления персоналом в малом бизнесе.
8. Практический пример построения системы управления персоналом в среднем бизнесе.
9. Практический пример построения системы управления персоналом в крупном бизнесе.
10. Сходства и отличия системы управления персоналом США и России.
11. Сходства и отличия системы управления персоналом Японии и России.
12. Сходства и отличия системы управления персоналом Италии и России.
13. Сходства и отличия системы управления персоналом Германии и России.
14. Практический пример использования доктрины эффективного потребления трудовых ресурсов.
15. Практический пример использования доктрины развития человеческого капитала организации.
16. Практический пример использования доктрины рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала.
17. Варианты организационной структуры службы управления персоналом.
18. Отраслевая специфика управления персоналом на примере организации N.
19. Внутрифирменный рынок труда на примере организации N.
20. Отличия централизованного и децентрализованного регулирования рынка труда.

Типовые темы рефератов:

1. Исследование рынка труда А. Смита.
3. Исследование рынка труда Д. Риккардо.
4. Исследование рынка труда К. Маркса.
5. Исследование рынка труда Д. Кейнса.
6. Сегментация рынка труда по территориальному признаку.
7. Сегментация рынка труда по отраслевому признаку.
8. Сегментация рынка труда по возрастному признаку.

9. Сегментация рынка труда по признаку соотношения спроса и предложения.

10. Сегментация рынка труда по признаку позиционирования организации на рынке.

11. Сегментация рынка труда по признаку квалификации трудовых ресурсов, предлагаемых на рынке.

12. Маркетинговые исследования рынка труда.

13. Классификация профессиональных посредников на рынке труда.

14. Имидж работодателя на рынке труда.

15. Роль ресурсного обеспечения HR-менеджмента в современной организации.

16. Управление персоналом в Российской Империи.

17. Управление персоналом в СССР.

18. Управление персоналом в период начала рыночных реформ.

19. Управление персоналом в различных отраслях рынка труда.

20. Внешние коммуникации организации на рынке труда.

Типовое практическое задание для ситуационного практикума

Ситуационный практикум «Актуализация ОСУ службы персонала на предприятиях малого, среднего и крупного бизнеса».

Цель практикума: выявление особенностей организационной структуры управления кадровой службой организаций, представляющих различные по масштабу сферы бизнеса.

Порядок выполнения задания практикума:

1. Вся аудитория разбивается на три группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий организаций работодателей:

- малое предприятие – со штатом в 25-30 сотрудников;
- среднее предприятие со штатом 250-300 сотрудников;
- транснациональная (т.е. имеющая зарубежную филиальную сеть) корпорация.

2. Каждая из команд должна:

- дать краткое описание организационной структуры управления (ОСУ) кадровой службы, характерной для соответствующего типа работодателей;
- раскрыть преимущества и недостатки традиционного подхода к проектированию ОСУ для рассматриваемого типа работодателей;
- сформулировать и доказательно обосновать возможные изменения в ОСУ кадровой службы;
- сформулировать новые возможности и возможные проблемы, связанные с реализацией предлагаемых инноваций.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит аргументированные рекомендации, адресованные соответствующей категории работодателей по вопросу оптимизации ОСУ кадровой службы.

При составлении заключения рекомендуется учитывать:

- специфику национальной трудовой ментальности россиян;
- исторически сложившиеся в нашей стране традиции управления персоналом.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;
- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций.

6. После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

Типовая дидактическая игра

Цель игры: выявление особенностей формирования современной системы управления персоналом.

Порядок выполнения игры:

1. Вся аудитория разбивается на четыре группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий организаций работодателей:

- реальный сектор экономики;
- торговля и сфера услуг;
- финансовый сектор экономики (банки, страховые компании, инвестиционные фонды).
- сфера научного обслуживания.

2. Каждая из команд должна:

- сформулировать и доказательно обосновать перечень основных компетенций, функций и задач кадровой службы с учетом специфики отрасли;
- разработать программы развития и мотивации по определенной должностной структуре;
- сформулировать приоритетные направления работы службы персонала по кадровому направлению деятельности соответствующей категории работодателей.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит

аргументированные рекомендации, адресованные соответствующей категории работодателей по вопросу оптимизации рассматриваемого направления кадровой работы. Заключение должно состоять из следующих частей:

- обоснование прямой взаимосвязи компетенций, политики мотивации и развития персонала;
- рекомендации по выбору наиболее эффективных методов привлечения соответствующих специалистов;

При составлении заключения рекомендуется учитывать:

- специфику национальной трудовой ментальности россиян;
- специфику выбранной сферы деятельности.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;
- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций, в которых работают (или ранее работали) члены соответствующей команды.

6. После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в шестом семестре

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет с оценкой представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» — 90-100 (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. — 70-89 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. — 50-69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. «Не зачтено» — менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Дайте определение понятию «Управление персоналом».
2. Дайте определение термину «рынок труда».
3. Раскройте понятия «рабочая сила» и «заработная плата».
4. Раскройте понятие «потребительская стоимость товара рабочая сила».
5. Раскройте понятие «централизованное регулирование рынка труда».
6. Перечислите основных участников рынка труда.
7. Назовите основные инструменты воздействия на основных участников рынка труда.
8. Раскройте понятие «децентрализованное регулирование рынка труда».
9. Раскройте понятия «наемный работник» и «работодатель».
10. Раскройте содержание категории организаций-работодателей «реальный сектор экономики».
11. Раскройте содержание категории организаций-работодателей «торговля и сфера услуг».
12. Раскройте содержание категории организаций-работодателей «финансовый сектор экономики».
13. Раскройте содержание категории организаций-работодателей

«сфера научного обслуживания».

14. Назовите две функции такого участника рынка труда, как государство.

15. Дайте определение понятию «консалтинговый центр».

16. Назовите основную цель маркетинговых исследований рынка труда.

17. Перечислите универсальные экономические законы, действующие на рынке труда.

18. Перечислите специальные экономические законы, действующие на рынке труда.

19. Раскройте понятие «система управления персоналом».

20. Раскройте понятие «организационная структура управления».

21. Дайте определение понятию «центр занятости населения».

22. Раскройте понятие «внутрифирменный рынок труда».

23. Дайте определение понятию «малый бизнес».

24. Дайте определение понятию «средний бизнес».

25. Дайте определение понятию «крупный бизнес».

Задания 2 типа

1. Перечислите основные функции управления персоналом.

2. Назовите методические основы функционирования системы управления персоналом.

3. Назовите основные подходы к сегментации рынка труда.

4. Схематично изобразите общую инфраструктуру рынка труда.

5. Раскройте содержания закона спроса и предложения на рынке труда.

6. Раскройте содержания закона перемены труда.

7. Раскройте содержания закона рыночной конкуренции на рынке труда.

8. Раскройте содержания закона последовательного улучшения условий труда.

9. Перечислите профессиональных посредников на рынке труда.

10. Приведите примеры общественных организаций работников и ассоциированных объединений работодателей.

11. Назовите основные категории организаций-работодателей на рынке труда.

12. Раскройте содержание доктрины эффективного потребления трудовых ресурсов.

13. Раскройте содержание доктрины развития человеческого капитала организации.

14. Раскройте содержание доктрины рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала.

15. Перечислите элементы ресурсного обеспечения HR-менеджмента.

16. Назовите отличия рынка труда от других экономических рынков.

17. Назовите сходства специфики управления персоналом в США и России.

18. Назовите сходства специфики управления персоналом в Японии и России.

19. Назовите сходства специфики управления персоналом в Германии и России.

20. Назовите сходства специфики управления персоналом в Италии и России.

21. Назовите отличия специфики управления персоналом в США и России.

22. Назовите отличия специфики управления персоналом в Японии и России.

23. Назовите отличия специфики управления персоналом в Германии и России.

24. Назовите отличия специфики управления персоналом в Италии и России.

25. Раскройте сущность отраслевой специфики управления персоналом.

Задания 3 типа

1. Определите состав основных участников рынка труда, заполнив для этого правую графу таблицы.

Группы участников рынка труда	Состав конкретной группы участников рынка труда
Основные субъекты трудовых отношений	
Объединения, представляющие на рынке труда интересы основных участников	
Посредники	
Сервисные структуры	

2. Определите основные сегменты рынка труда по перечисленным в левой графе таблицы признакам сегментации, заполните правую графу таблицы.

Признак сегментации	Основные сегменты рынка труда
Территориальный	
Отраслевой	
Соотношение спроса и предложения	

3. Определите основные сегменты рынка труда по перечисленным в левой графе таблицы признакам сегментации, заполните правую графу таблицы.

Признак сегментации	Основные сегменты рынка труда
Квалификация трудовых ресурсов, предлагаемых на рынке	

Возрастной	
Позиционирование организации на рынке	

4. Раскройте кратко содержание универсальных экономических законов, действующих на рынке труда, заполните правую графу таблицы.

Универсальные экономические законы	Содержание
Закон соответствия спроса и предложения	
Закон рыночной конкуренции	

5. Раскройте кратко содержание специальных экономических законов на рынке труда, заполните правую графу таблицы.

Специальные экономические законы	Содержание
Закон перемены труда	
Закон последовательного улучшения условий труда	

6. В ранжированном по важности порядке сформулируйте пять главных репутационных характеристик организации как работодателя на рынке труда, приоритетных для двух различных возрастных групп его сотрудников. Заполните для этого соответствующие графы таблицы.

№п.п.	Возрастная группа сотрудников	
	до 35 лет	от 35 лет
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

7. Приведите по 2-3 примера на каждую категорию организаций-работодателей, заполните правую графу таблицы.

Сфера деятельности организаций	Примеры
Реальный сектор экономики	
Торговля и сфера услуг	
Финансовый сектор экономики	
Сфера научного обслуживания	

8. Определите основные подходы к развитию персонала, характерные для соответствующих доктрин организации трудовых отношений,

заполните правую часть таблицы.

Доктрины организации трудовых отношений	Подходы к развитию персонала
Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов	
Доктрина развития человеческого капитала организации	
Доктрина рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала	

9. Определите основные подходы к мотивации персонала, характерные для соответствующих доктрин организации трудовых отношений, заполните правую часть таблицы.

Доктрины организации трудовых отношений	Подходы к мотивации персонала
Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов	
Доктрина развития человеческого капитала организации	
Доктрина рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала	

10. Заполните графы таблицы, расписав в левом столбце особенности управления персоналом в Японии, а в правом поставив + или – присутствия данной особенности управления персоналом в России.

	Особенности управления персоналом в Японии	Присутствие данной особенности УП в России
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		

12.		

11. Приведите примеры основных методов управления персоналом, заполнив для этого правую графу таблицы:

Методы управления персоналом	Примеры реализации соответствующих методов (не менее двух по каждой группе)
Экономические методы	
Организационно-распорядительные методы	
Социально-психологические методы	

12. Заполните графы таблицы, расписав в левом столбце особенности управления персоналом в США, а в правом поставив + или – присутствия данной особенности управления персоналом в России.

№ п.п.	Особенности управления персоналом в США	Присутствие данной особенности УП в России
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		

13. Приведите примеры (схематично) системы управления персоналом в малом бизнесе.

14. Приведите примеры (схематично) системы управления персоналом в среднем бизнесе.

15. Приведите примеры (схематично) системы управления

персоналом в крупном бизнесе.

16. Сформируйте службу управления персоналом в гостинице с численностью сотрудников 350 человек: требования к численности сотрудников службы УП, задачи и тип кадровой политики, коммуникационная модель и взаимодействие с другими структурами, ключевые должности и основные функциональные обязанности по ним.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Антикоррупционные кадровые технологии»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Антикоррупционные кадровые технологии» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Объектом изучения выступают HR-технологии, обеспечивающие эффективную профилактику и пресечение коррупционных действий со стороны должностных лиц современной организации.

В процессе изучения дисциплины «Антикоррупционные кадровые технологии» обучающиеся знакомятся с понятием коррупции должностных лиц, ее негативными последствиями для общества, государства и конкретных организаций, а также наилучшими отечественными и зарубежными практиками противодействия данной угрозе.

По итогам успешного изучения дисциплины, обучающиеся приобретают профессиональные компетенции, позволяющие им принимать высокоэффективные управленческие решения по выбору и внедрению антикоррупционных технологий управления персоналом в различных типах организаций работодателей.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина включена в вариативную часть Блока 1 учебных планов по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом как дисциплина по выбору.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Цель и задачи дисциплины.

Целью дисциплины является приобретение знаний правовой базы и методологии противодействия коррупционным действиям со стороны должностных лиц организации, а также формирование у обучающихся определенных практических навыков по внедрению HR-технологий, позволяющих обеспечивать профилактику, выявление и пресечение рассматриваемых здесь угроз.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с понятием коррупции со стороны должностных лиц организации, формами ее проявления и связанными с нею угрозами интересам общества, государства и конкретных организаций;
- ознакомление с правовой базой, обеспечивающей возможность противодействия коррупционным действиям;
- ознакомление с методикой выявления имеющихся в организации рабочих мест, с которых может быть реализована угроза коррупционных действий;
- изучение технологий отбора кандидатов на замещение соответствующих рабочих мест;

- изучение технологий мотивации персонала, направленных на профилактику и оперативное выявление угроз коррупционных действий со стороны собственного персонала;
- изучение HR-технологий, позволяющих обеспечивать контроль за деятельностью должностных лиц организации, оперативно выявлять и пресекать коррупционные действия с их стороны.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.2. Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	-способы осуществления профилактики, предупреждения правонарушений. - характеристики коррупционного поведения - характеристики коррупционного поведения	- выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению правонарушений. - выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению правонарушений. - выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению правонарушений.	- выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению правонарушений. - выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению правонарушений. - выявлять и устранять причины и условия, способствующие совершению правонарушений.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Понятие коррупции должностных лиц и ее влияние на деятельность современной организации	7		4	4						13	Тест / 5 Ситуационный практикум /5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 2. Антикоррупционные технологии планирования и замещения рабочих мест	7		4	4						14	Тест / 5 Ситуационный практикум / 5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 3. Антикоррупционные технологии имущественной и неимущественной мотивации должностных лиц организации	7		2	2						14	Тест / 5 Ситуационный практикум / 5 Практическое домашнее задание / 5
Тема 4. Антикоррупционные технологии контроля над деятельностью должностных лиц организации и механизм санкций в случае выявления с их стороны фактов коррупции	5		3	3						15	Тест / 5 Ситуационный практикум / 5 Практическое домашнее задание / 5
Всего:	26		13	13						56	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час											Зачет (40)
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие коррупции должностных лиц и ее влияние на деятельность современной организации.

Понятие коррупции со стороны должностных лиц организации. Формы коррупционных действий и особенности их проявления в различных типах организаций. Угрозы репутационной, информационной и имущественной безопасности организации со стороны коррумпированных должностных лиц.

Правовая база, обеспечивающая возможность противодействия коррупции должностных лиц, работающих как в государственных, так и в частных структурах. Законодательные и корпоративные локальные акты.

Роль кадровых технологий в обеспечении эффективной профилактики угрозы коррупционных действий со стороны должностных лиц, их оперативного выявления и пресечения.

Оценка степени эффективности сложившейся в организации практики противодействия угрозам коррупции должностных лиц.

Тема 2. Антикоррупционные технологии планирования и замещения «рабочих мест с коррупционной составляющей».

Понятие рабочее место с «коррупционной составляющей», их выявление и классификация по признаку масштаба угроз.

Личностные качества, автобиографические данные и иные характеристики кандидата на трудоустройство, исключающие возможность замещения им «рабочих мест с коррупционной составляющей».

Технологии отбора кандидатов на замещение рабочих мест с «коррупционной составляющей». Распределение функций и ответственности по отбору кандидатов между службами персонала и корпоративной безопасности.

Тема 3. Антикоррупционные технологии мотивации имущественной и неимущественной мотивации должностных лиц организации.

Специальные технологии мотивации должностных лиц, замещающих рабочие места «с коррупционной составляющей», как наиболее эффективный инструмент профилактики угрозы коррупции. Зарубежный и отечественный опыт противодействия коррупции должностных лиц с использованием инструментов прямой и косвенной мотивации.

Антикоррупционные технологии мотивации, реализуемые в рамках системы основной оплаты труда персонала.

Антикоррупционные технологии мотивации, реализуемые в рамках

системы премирования персонала.

Антикоррупционные технологии мотивации, реализуемые в рамках системы социальной поддержки персонала.

Инструменты психологического воздействия на должностных лиц организации, мотивирующие их к отказу от участия в любых коррупционных схемах.

Тема 4. Антикоррупционные технологии контроля над деятельностью должностных лиц организации и механизм санкций в случае выявления с их стороны фактов коррупции.

Испытательный срок как обязательное условие замещения рабочих мест «с коррупционной составляющей».

Антикоррупционная технология контроля над деятельностью должностных лиц организации, основанная на независимой экспертизе.

Контроль над доходами должностных лиц, замещающих рабочие места «с коррупционной составляющей».

Порядок проведения служебных расследований по подозрению в коррупции.

Порядок реализации механизма санкций к уличенному в коррупции должностному лицу, не предполагающего привлечения его к уголовной ответственности.

Порядок реализации механизма санкций к уличенному в коррупции должностному лицу, предполагающего привлечения его к уголовной ответственности.

**5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практикумы по решению задач, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся по работе во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в

ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам, их целесообразно записывать. После окончания лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по ее теме.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к экзамену.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении практикума по решению задач

Решение задач на семинарах в форме контрольных работ используется для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины. Практикум включает в себя 10 тестовых и 2 практических задания.

Пример практикума по одной из тем курса имеется в разделе X настоящей Программы.

Подведение итогов работы и оглашение баллов, набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

Результаты выполнения практикума обучающиеся представляют преподавателю в произвольной письменной форме.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является

приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

- заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;
- участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;
- участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы

Задание включает в себя 3 вопроса, для ответа на которые необходимо заполнить одну или несколько граф соответствующей таблицы. Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе X настоящей Программы.

Выполненные домашние задания по всем темам курса размещаются обучающимся для проверки в ЭИОС Мегакампуса Университета «Синергия» не позднее даты, указанной преподавателем на первом занятии. После проверки набранный за данное задание балл преподаватель размещает в ЭИОС Мегакампуса Университета «Синергия».

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Понятие коррупции должностных лиц и ее влияние на деятельность современной организации	Правовая база, обеспечивающая возможность противодействия коррупции должностных лиц, работающих как в	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач и	Литература к теме	Тест Ситуационный практикум Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	государственных, так и в частных структурах. Законодательные и корпоративные локальные акты. Оценка степени эффективности сложившейся в организации практики противодействия угрозам коррупции должностных лиц.	к ситуационному практикуму, подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания		
<i>Тема 2. Антикоррупционн ые технологии планирования и замещения рабочих мест</i>	Личностные качества, автобиографическ е данные и иные характеристики кандидата на трудоустройство, исключающие возможность замещения им «рабочих мест с коррупционной составляющей». Распределение функций и ответственности по отбору кандидатов между службами персонала и корпоративной безопасности. Легитимные и частично нелегитимные методы, используемые в процессе отбора.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач и к ситуационному практикуму, подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература к теме	Тест Ситуационный практикум Практическое домашнее задание
<i>Тема 3. Антикоррупционн ые технологии имущественной и неимущественной мотивации должностных лиц организации</i>	Специальные технологии мотивации должностных лиц, замещающих рабочие мест «с коррупционной составляющей», как наиболее эффективный	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач и к ситуационному практикуму, подготовка к	Литература к теме	Тест Ситуационный практикум Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	инструмент профилактики угрозы коррупции. Зарубежный и отечественный опыт противодействия коррупции должностных лиц с использованием инструментов прямой и косвенной мотивации. Инструменты психологического воздействия на должностных лиц организации, мотивирующие их к отказу от участия в любых коррупционных схемах.	тестированию, подготовка практического домашнего задания		
<i>Тема 4. Антикоррупционн ые технологии контроля над деятельностью должностных лиц организации и механизм санкций в случае выявления с их стороны фактов коррупции</i>	Порядок проведения служебных расследований по подозрению в коррупции. Порядок реализации механизма санкций к уличенному в коррупции должностному лицу, не предполагающего привлечения его к уголовной ответственности. Порядок реализации механизма санкций к уличенному в коррупции должностному лицу, предполагающего привлечения его к уголовной	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к практикуму по решению задач и к ситуационному практикуму, подготовка к тестированию, подготовка практического домашнего задания	Литература к теме	Тест Ситуационный практикум Практическое домашнее задание

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методическое обеспечение	Форма контроля
	ответственности.			

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.В. Долженкова [и др.]. — Москва : Прометей, 2022. — 286 с. — ISBN 978-5-00172-241-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125640.html>

Дополнительная литература:

1. Иванова, С. Что скрывает кандидат? 41 опросник для оценки факторов риска при проведении интервью / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 165 с. — ISBN 978-5-9614-2464-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125316.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал – новости в сфере управления персоналом	http://www.hr-ua.com
2.	Тематический портал – кадровое консультирование: подбор, оценка, адаптация, развитие и мотивация персонала	http://www.rcg-moscow.ru
3.	Тематический портал – кадровый консалтинг	http://www.nkvelub.ru
4.	Сайт журнала «Кадровое дело»	http://www.kdelo.ru
5.	Официальный сайт Хед Хантер	http://www.gostevushka.ru
6.	Журнал «Директор по безопасности»	http://www.s-director.ru/magazine.html
Публикации:		
1.	Бедеров И. Предупредить проблему стоит 1 рубль. Лечить – 10 рублей. // Управление персоналом, №17, 2018. – С.17-22	https://top-personal.ru
2.	Вдовин В. Мошенники постоянно совершенствуются. // Управление персоналом, №18, 2018. – С.11-19	https://top-personal.ru
3.	Казаков Р. Проверяйте персонал поэтапно. // Управление персоналом, №20, 2020. – С.15-16	https://top-personal.ru
4.	Половников С. Контроль персонала как функция менеджмента. // Управление персоналом, №18, 2018. – С.5-15	https://top-personal.ru
5.	Рыбалко В. Экономические преступления и	https://top-personal.ru

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
	персонал. // Управление персоналом, №20, 2019. – С.19-20	
6.	Соломандин В.Г. Кадровая безопасность компании. – М.: Альфа-Пресс, 2011. - 630с.	https://piratebooks.ru/threads/kadrovaya-bezopasnost-kompanii.144469/
7.	Тюлин А. Борьбой с воровством должны заниматься профессионалы. // Управление персоналом, №11, 2018. – С.5-16	https://top-personal.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)

- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационные практикумы	5-4 - Активное участие в процессе, выступление логично и аргументировано 3-1 - Участие в процессе в определенной роли, выступление в основном логично, недостаточная аргументация
2.	Тест	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-3 – верные ответы составляют 80-50% от общего количества; 2-0 – менее 50% правильных ответов
3.	Практические домашние задания	5 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		на все поставленные вопросы; 4 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 3 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 2-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.

***Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках
текущего контроля успеваемости***

Типовое тестовые задание

1. Коррупция – это явление ... характера.
 - а) социального
 - б) политического
 - в) социально-экономического
2. Коррупционные действия должностного лица влекут за собою ... ответственность.
 - а) дисциплинарную
 - б) гражданскую
 - в) уголовную
 - г) дисциплинарную, гражданскую или уголовную
3. ... – это коммерческий подкуп в денежной форме, величина которого устанавливается процентом от суммы хозяйственного договора, заключенного или пролоббированного получателем незаконного вознаграждения.
 - а) «взятка»
 - б) «откат»
 - в) «распил бюджета»
4. Наиболее опасным для организации последствием коррупционных действий ее должностных лиц выступают угрозы ... характера.
 - а) репутационного
 - б) информационного
 - в) имущественного
5. Наиболее опасной для работодателя формой коррупционных действий выступает «слив» конфиденциальной информации, содержащей:
 - а) коммерческую тайну

б) клиентскую тайну
в) сведения, компрометирующие организацию как законопослушного налогоплательщика

6. Наиболее опасной для промышленного предприятия формой коррупционных действий со стороны его коммерческого директора выступает получение «отката» за заключение невыгодного для данного работодателя хозяйственного договора на поставку ...

- а) производственного оборудования
- б) крупной партии сырья
- в) крупной партии полуфабрикатов

7. Наиболее опасной для строительной фирмы формой коррупционных действий со стороны ее коммерческого директора выступает получение «отката» за заключение невыгодного для данного работодателя хозяйственного договора на поставку ...

- а) строительных машин и механизмов
- б) несущих строительных конструкций
- в) отделочных материалов

8. Наиболее опасной для торговой фирмы формой коррупционных действий со стороны ее коммерческого директора выступает получение «отката» за заключение невыгодного для данного работодателя хозяйственного договора на поставку ...

- а) продовольственных товаров
- б) промышленных товаров
- в) любых дорогостоящих товаров

9. Кадровые технологии в обеспечении эффективной профилактики угрозы коррупционных действий со стороны должностных лиц играют роль.

- а) вспомогательную
- б) ключевую
- в) второстепенную

10. Наиболее объективную оценку степени эффективности сложившейся в организации практики противодействия угрозам коррупции должностных лиц способны дать:

- а) эксперты, приглашенные из частного детективного агентства;
- б) эксперты, приглашенные из правоохранительных органов
- в) сотрудники собственной службы безопасности.

Типовое задание к ситуационному практикуму

Ситуационный практикум по теме: «Особенности кадровой работы в целях эффективного противодействия коррупции в различных сферах профессиональной деятельности».

Цель практикума: выявление особенностей практической реализации рассматриваемого направления кадровой работы в организациях с различными целями уставной деятельности.

Порядок выполнения задания практикума:

1. Вся аудитория разбивается на три группы (команды), каждая из которых ориентирована на исследование одной из следующих категорий организаций работодателей:

- органы государственного управления и контроля (например, налоговая служба);
- бюджетные организации (например, крупная областная больница);
- организации частного бизнеса (например, коммерческий банк).

2. Каждая из команд должна:

- сформулировать и доказательно обосновать перечень наиболее вероятных форм коррупционных действий для соответствующего типа организаций работодателей;
- определить характерные для данного типа организаций рабочие места с «коррупционной составляющей»;
- сформулировать угрозы репутационным и имущественным интересам организации, возникающие в случае реализации сформулированных ранее коррупционных действий;
- сформулировать предложения по внедрению кадровых технологий (не более 3-4), обеспечивающих наиболее эффективную профилактику и пресечения определенных ранее коррупционных действий.

3. Результатом работы команды выступает «Экспертное заключение». Оно составляется в свободной творческой форме и содержит аргументированные рекомендации, адресованные соответствующей категории работодателей по вопросу актуализации рассматриваемого направления кадровой работы. Заключение должно состоять из следующих частей:

- перечень наиболее вероятных форм коррупционных действий для соответствующего типа организаций работодателей;
- перечень характерных для данного типа организаций рабочие места с «коррупционной составляющей»;
- перечень угроз репутационным и имущественным интересам организации, возникающих в случае реализации сформулированных ранее коррупционных действий;
- рекомендации по внедрению кадровых технологий, обеспечивающих наиболее эффективную профилактику и пресечения сформулированных ранее коррупционных действий.

При составлении заключения рекомендуется учитывать:

- специфику национальной трудовой ментальности россиян;
- исторически сложившиеся в нашей стране традиции управления персоналом.

4. Для повышения эффективности работы, в структуре команды рекомендуется выделить следующие роли:

- «лидер команды» – координатор работы (1 человек);
- «эксперты» – наиболее компетентные в рассматриваемых вопросах слушатели (не более 3-5 человек);
- «критики» – остальные члены команды, принимающие участие в обсуждении и выступающие с критическими замечаниями в процессе подготовки отчета о проделанной работе.

5. На подготовку «Экспертного заключения» в письменной форме командам отводится 30 минут, после чего лидеры команд выступают с докладами. Доклад имеет продолжительность 8-10 минут и должен включать в себя:

- основные положения письменного заключения;
- иллюстративные примеры из практики конкретных организаций, в которых работают (или ранее работали) члены соответствующей команды.

6. После завершения каждого из докладов членам остальных команд рекомендуется задавать вопросы и инициировать краткие дискуссии.

Типовое практическое домашнее задание

1. Заполните правую графу таблицы, указав в ней наиболее вероятные формы коррупционных действий со стороны указанных в левой графе должностных лиц:

№№ п/п	Категория должностных лиц	Наиболее вероятная форма коррупционных действий
1.	Страховой агент	
2.	Менеджер по закупкам	
3.	Преподаватель вуза	
4.	Специалист пенсионного фонда	
5.	Менеджер службы персонала, отвечающий за внешнее обучение персонала	

2. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив направления деятельности соответствующих типов организаций, по которым наиболее вероятны угрозы коррупции должностных лиц:

№№ п.п.	Тип организации работодателя	Направления деятельности (финансовое, коммерческое, технологическое и другие)
1.	Торговая фирма	
2.	Строительная фирма	
3.	Промышленное предприятие	
4.	Университет	
5.	Аудиторская фирма	

3. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив нормативный акт, в котором определена конкретная форма ответственности за коррупционные действия:

№№ п.п.	Форма ответственности	Нормативный акт
1.	Дисциплинарная	
2.	Гражданская	
3.	Уголовная	

4. Заполните правую графу таблицы, указав в ней наиболее вероятные формы коррупционных действий со стороны указанных в левой графе должностных лиц:

№№ п/п	Категория должностных лиц	Наиболее вероятная форма коррупционных действий
1.	Руководитель кредитного департамента банка	
2.	Менеджер по оптовым продажам	
3.	Участковый врач	
4.	Инспектор налоговой службы	
5.	Менеджер службы персонала, отвечающий за отбор кандидатов на трудоустройство	

5. Заполните правую графу таблицы, приведя конкретные примеры кадровых технологий, которые могут использоваться по соответствующим направлениям корпоративной системы HR-менеджмента, в том числе, и для противодействия коррупционным действиям должностных лиц:

№№ п/п	Направление системы HR-менеджмента	Кадровые технологии
1.	Регулирование численности персонала	
2.	Дополнительное обучение персонала	
3.	Управление профессиональной карьерой персонала	
4.	Мотивация труда персонала	
5.	Социальная поддержка персонала	

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в шестом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет с оценкой представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» — 90-100 (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. — 70 -89 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. — 50-69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. «Не зачтено» — менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Раскройте понятие «коррупция должностных лиц».
2. Раскройте понятие «рабочее место с коррупционной составляющей».
3. Раскройте сленговое понятие «откат».
4. Раскройте понятие «взятка».
5. Раскройте понятие «злоупотребление полномочиями».
6. Раскройте понятие «должностное преступление».
7. Раскройте понятие «интервью с применением полиграфа».
8. Раскройте понятие «коммерческий подкуп».
9. Раскройте понятие «служебное расследование».
10. Раскройте понятие «независимая экспертиза проекта контракта».
11. Раскройте понятие «коррупционная схема».
12. Раскройте понятие «злоупотребление доверием работодателя».
13. Раскройте понятие «дисциплинарная ответственность сотрудника».
14. Раскройте понятие «гражданская ответственность сотрудника».
15. Раскройте понятие «увольнение за утрату доверия работодателя».
16. Раскройте понятие «неформальные методы мониторинга

доходов должностных лиц».

17. Раскройте понятие «внутрифирменный аудит».

18. Раскройте понятие «тендер».

19. Раскройте понятие «антикоррупционные HR-технологии».

20. Раскройте понятие «технологии мотивации антикоррупционной направленности».

21. Раскройте понятие «технологии отбора кандидатов на трудоустройство антикоррупционной направленности».

22. Раскройте понятие «экспертиза рабочих мест с целью выявления коррупционной составляющей».

23. Раскройте разницу в понятиях «смещение с должности» и «увольнение».

24. Раскройте разницу в понятиях «должностное нарушение коррупционного характера» и «должностное преступление коррупционного характера».

25. Раскройте понятие «черный список».

Задания 2 типа

1. Аргументируйте ошибочность тезиса о том, что коррупция характерна лишь для государственных служащих.

2. Аргументируйте ошибочность тезиса о том, что в борьбе с коррупцией должны использоваться только репрессивные методы.

3. Аргументируйте ошибочность тезиса о том, что противодействие коррупции в сфере бизнеса должно обеспечиваться силами только корпоративной службы безопасности.

4. Аргументируйте тезис о том, что в противодействие коррупции более эффективны методы профилактического, а не пресекающего характера.

5. Аргументируйте ошибочность тезиса о нецелесообразности привлечения к противодействию коррупции в организации сторонних HR-консультантов.

6. Аргументируйте тезис о целесообразности привлечения к противодействию коррупции в организации независимых экспертов по закупкам.

7. Аргументируйте тезис о целесообразности привлечения к противодействию коррупции в организации сторонних финансовых аудиторов.

8. Аргументируйте тезис о целесообразности использования инструментов социальной поддержки персонала для противодействия коррупции.

9. Аргументируйте ошибочность тезиса о том, что личностные качества сотрудника не могут являться препятствием для замещения им рабочего места «с коррупционной составляющей».

10. Аргументируйте ошибочность тезиса о том, что особенности

личной жизни сотрудника не могут являться препятствием для замещения им рабочего места «с коррупционной составляющей».

11. Аргументируйте ошибочность тезиса о том, что личные отношения с коллегами не могут являться препятствием для замещения сотрудником рабочего места «с коррупционной составляющей».

12. Аргументируйте тезис о целесообразности использования санкций в отношении сотрудника, знавшего, но не сообщившего соответствующим инстанциям о коррупционных действиях своего коллеги.

13. Аргументируйте тезис о нецелесообразности отказа от официального и публичного обсуждения в трудовом коллективе выявленных фактов коррупции.

14. Аргументируйте тезис о целесообразности использования механизма «участия в прибыли» для профилактики коррупционных действий со стороны высших должностных лиц.

15. Аргументируйте тезис о целесообразности использования механизма тендерных торгов для профилактики коррупционных действий со стороны чиновников, отвечающих за размещение государственного заказа.

16. Аргументируйте тезис о целесообразности использования механизма независимой экспертизы проектов хозяйственных договоров для профилактики коррупционных действий со стороны должностных лиц, отвечающих за закупки.

17. Аргументируйте тезис о целесообразности использования принципа коллегиальности решений по крупномасштабным бизнес-проектам для профилактики коррупционных действий со стороны конкретных топ менеджеров организации.

18. Аргументируйте тезис о целесообразности предварительной экспертизы создаваемых в организации новых рабочих мест на наличие в них «коррупционной составляющей».

19. Аргументируйте тезис о целесообразности использования корпоративной службой безопасности неформальных методов контроля над сотрудниками, занимающими рабочие места с «коррупционной составляющей».

20. Аргументируйте тезис о целесообразности использования технологии «интервью с применением полиграфа» при отборе кандидатов на замещение рабочих мест с «коррупционной составляющей».

21. Аргументируйте тезис о целесообразности четкого закрепления в должностных инструкциях соответствующих должностных лиц организации механизма персональной ответственности за любые формы коррупционных действий.

22. Аргументируйте тезис о целесообразности четкого закрепления в должностных инструкциях соответствующих менеджеров организации

механизма персональной ответственности за любые формы коррупционных действий со стороны непосредственных подчиненных.

23. Аргументируйте тезис о целесообразности закрепления в трудовых договорах всех категорий сотрудников, занимающими рабочие места с «коррупционной составляющей» возможности привлечения их к уголовной ответственности за коррупционные действия с обязательным указанием соответствующих статей УК РФ.

24. Аргументируйте тезис о целесообразности использования корпоративной службой безопасности неформальных методов проверки находящихся на испытательном сроке новых сотрудников на их «взяткоустойчивость».

25. Аргументируйте тезис о целесообразности использования корпоративной службой безопасности неформальных методов проверки благонадежности кандидата на трудоустройство по прежнему месту его работы.

Задания 3 типа

1. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные антикоррупционные кадровые технологии для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Антикоррупционные кадровые технологии
1.	Малое предприятие по благоустройству территорий	
2.	Малое предприятие – дизайн-студия	
3.	Сетевая корпорация розничной торговли	
4.	Банк	
5.	Ресторан премиум-класса	

2. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные антикоррупционные кадровые технологии для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Антикоррупционные кадровые технологии
1.	Малое предприятие по производству программных продуктов	
2.	Малое предприятие по ремонту тротуарного покрытия	
3.	Сетевая корпорация бензозаправок	

№№ п.п.	Тип организации	Антикоррупционные кадровые технологии
4.	Страховая компания	
5.	Элитный бутик	

3. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные антикоррупционные кадровые технологии для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Антикоррупционные кадровые технологии
1.	Малое предприятие – студия ландшафтного дизайна	
2.	Малое предприятие по ремонту кровли жилых домов	
3.	Сетевая корпорация фаст-фуд	
4.	Инвестиционная компания	
5.	Отель 5 звезд	

4. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные антикоррупционные кадровые технологии для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Антикоррупционные кадровые технологии
1.	Малое предприятие – архитектурная мастерская	
2.	Малое предприятие – кафе эконом-класса	
3.	Компания авиаперевозчик	
4.	Аудиторская корпорация	
5.	Автосервис по обслуживанию автомобилей представительского класса	

5. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразные антикоррупционные кадровые технологии для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Антикоррупционные кадровые технологии
1.	Малое предприятие -	

№№ п.п.	Тип организации	Антикоррупционные кадровые технологии
	консалтинговый центр	
2.	Предприятие по производству тротуарной плитки	
3.	Металлургическая корпорация	
4.	Фирма международных автоперевозок	
5.	Фитнес-центр премиум-класса	

6. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразный подход к организации разработки и внедрения антикоррупционных кадровых технологий для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации разработки и внедрения антикоррупционных кадровых технологий (собственными силами или с привлечением сторонних HR-консультантов)
1.	Крупный банк	
2.	Малое предприятие – консалтинговый центр	
3.	Малое высокорентабельное предприятие	
4.	Сетевая корпорация	
5.	Финансово-промышленный холдинг	

7. Заполните правую графу приведенной ниже таблицы, определив наиболее целесообразный подход к организации разработки и внедрения антикоррупционных кадровых технологий для указанных типов организаций:

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации разработки и внедрения антикоррупционных кадровых технологий (собственными силами или с привлечением сторонних HR-консультантов)
1.	Крупный банк	
2.	Малое предприятие – консалтинговый центр	
3.	Малое высокорентабельное предприятие	

№№ п.п.	Тип организации	Стратегический подход к организации разработки и внедрения антикоррупционных кадровых технологий (собственными силами или с привлечением сторонних HR-консультантов)
4.	Сетевая корпорация	
5.	Финансово-промышленный холдинг	

8. HR-директор крупного столичного банка, столкнувшийся с фактами коррупции сотрудников кредитного департамента, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение технологии коллегиального подхода к принятию решений о выдаче кредита.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в кредитном департаменте не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, а технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике кредитных операций

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации.

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в этом случае не исключен коррупционный сговор между соответствующими сотрудниками кредитного департамента. Поэтому более оправданно использовать технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей

9. HR-директор крупной строительной корпорации, столкнувшийся с фактами коррупции сотрудников аппарата коммерческого директора, ответственных за закупку строительных материалов, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение технологии коллегиального подхода к принятию решений о выборе поставщиков.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате коммерческого директора не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, а технологии мотивации трудно «привязать» к

технологической специфике закупочных операций

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования менеджеров по закупкам за осуществления выгодных для работодателя закупочных операций

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в этом случае не исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора. Поэтому более оправданно использовать технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей

10. HR-директор крупного промышленного предприятия, осуществляющего комплексную реконструкцию производства, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата главного инженера, ответственных за закупку нового производственного оборудования. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на независимую экспертизу проекта договора с соответствующим поставщиком.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, HR-директор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате главного инженера не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике закупочных операций, а коллегиальный подход к выбору поставщика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками аппарата главного инженера. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично главного инженера за выгодные для работодателя условия закупки оборудования

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата главного инженера, участвующих в выборе поставщика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия закупки оборудования

в) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата главного инженера и, во-

вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

11. HR-директор крупной сетевой торговой корпорации, столкнувшийся с фактами коррупции сотрудников аппарата коммерческого директора, ответственных за закупку товаров для последующей розничной реализации, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение технологии коллегиального подхода к принятию решений о выборе поставщиков.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате коммерческого директора не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, а технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике закупочных операций

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования менеджеров по закупкам за осуществления выгодных для работодателя закупочных операций

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в этом случае не исключен коррупционный сговор между заинтересованными сотрудниками аппарата коммерческого директора. Поэтому более оправданно использовать технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей

12. Директор колледжа, столкнувшийся с фактами коррупции преподавателей в форме получения взяток от студентов за сдачу экзаменов и зачетов, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение технологий, основанных на использовании службой безопасности неформальных методов (скрытые камеры видеонаблюдения и студенты «подставные утки»).

Правильный ли выбор сделан директором? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор. Технологии коллегиального подхода к принятию управленческих решений, равно как и технологии мотивации невозможно «привязать» к технологической специфике приема экзаменов и зачетов

б) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная деловая порядочность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать

специальные технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей

в) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку при использовании службой безопасности неформальных методов неизбежно будут нарушены нормы корпоративной этики. Поэтому более оправданно использовать технологии, основанные на коллегиальном подходе, при котором все экзамены и зачеты будут приниматься только комиссией из трех преподавателей различных кафедр

13. Директор департамента внутреннего аудита крупной корпорации с развитой филиальной сетью, столкнувшийся с фактами коррупции своих сотрудников, выдающих за взятку положительное аудиторское заключение о финансовой деятельности проверяемого филиала, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение специальных технологий отбора кандидатов на замещение должностей аудиторов.

Правильный ли выбор сделан директором департамента? Аргументируйте свой ответ.

а) да, директор сделал правильный выбор. Технологии коллегиальных решений не исключают возможности коррупционного сговора между немногочисленными членами бригады аудиторов, а технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике проведения аудиторских проверок

б) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования аудиторов процентом от сумм, возвращенных работодателю уличенными виновниками финансовых злоупотреблений по результатам проведенных проверок

в) нет, директор сделал неправильный выбор, поскольку даже самые эффективные процедуры отбора не дают полной гарантии сохранения высокой лояльности интересам работодателя у аудиторов, проработавших в данном департаменте многие годы

14. Ректор федерального университета, получивший из бюджета средства для строительства нового учебного корпуса, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата проректора по хозяйственным вопросам, ответственных за выбор подрядчика, осуществляющего строительство здания нового корпуса. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на независимую экспертизу проекта договора с соответствующим

поставщиком.

Правильный ли выбор сделан ректором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, ректор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате проректора по хозяйственным вопросам не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике подобных операций, а коллегиальный подход к выбору подрядчика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками аппарата проректора по хозяйственным вопросам. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично проректора по хозяйственным вопросам за выгодные для работодателя условия строительства здания нового учебного корпуса

б) нет, ректор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата проректора по хозяйственным вопросам, участвующих в выборе подрядчика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия строительства

в) да, ректор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата проректора по хозяйственным вопросам и, во-вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

15. Главврач районной поликлиники, столкнувшийся с фактами коррупции врачей в форме получения взяток от пациентов за незаконную выдачу больничных листов, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение технологий, основанных на использовании службой безопасности неформальных методов (скрытые камеры видеонаблюдения и пациенты «подставные утки»).

Правильный ли выбор сделан главврачом? Аргументируйте свой ответ.

а) да, главврач сделал правильный выбор. Технологии коллегиального подхода к принятию управленческих решений, равно как и технологии мотивации невозможно «привязать» к технологической специфике врачебной деятельности

б) нет, главврач сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую

профилактику подобных угроз обеспечивает личная деловая порядочность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать специальные технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей

в) нет, главврач сделал неправильный выбор, поскольку при использовании службой безопасности неформальных методов неизбежно будут нарушены нормы корпоративной этики. Поэтому более оправданно использовать технологии, основанные на коллегиальном подходе, при котором решение о выдаче больничного листа будет приниматься не только лечащим врачом, но и заведующим соответствующим отделением поликлиники

16. HR-директор крупной сети аптек, столкнувшийся с фактами коррупции сотрудников аппарата коммерческого директора, ответственных за закупку лекарственных препаратов, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение технологии коллегиального подхода к принятию решений о выборе поставщиков.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате коммерческого директора не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, а технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике закупочных операций

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования менеджеров по закупкам за осуществления выгодных для работодателя закупочных операций

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в этом случае не исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора. Поэтому более оправданно использовать технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей

17. HR-директор крупного автотранспортного предприятия, осуществляющего комплексное обновление автомобильного парка, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата главного механика, ответственных за закупку новых автомобилей. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на

независимую экспертизу проекта договора с соответствующим поставщиком.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, HR-директор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате главного механика не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике закупочных операций, а коллегиальный подход к выбору поставщика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками аппарата главного механика. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично главного механика за выгодные для работодателя условия закупки автомобилей

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата главного механика, участвующих в выборе поставщика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия закупки автомобилей

в) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата главного механика и, во-вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

18. HR-директор крупной сети кинотеатров, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата коммерческого директора, ответственных за выбор подрядчика, осуществляющего строительство здания нового кинотеатра. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на независимую экспертизу проекта договора с соответствующим поставщиком.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, HR-директор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате коммерческого директора не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике подобных операций, а коллегиальный подход к выбору подрядчика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками

аппарата коммерческого директора. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично коммерческого директора за выгодные для работодателя условия строительства здания нового кинотеатра

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата коммерческого директора, участвующих в выборе подрядчика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия строительства

в) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора и, во-вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

19. HR-директор авиационной компании, осуществляющей комплексное обновление самолетного парка, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата главного инженера, ответственных за закупку новых самолетов. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на независимую экспертизу проекта договора с соответствующим поставщиком.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, HR-директор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате главного инженера не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике закупочных операций, а коллегиальный подход к выбору поставщика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками аппарата главного инженера. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично главного инженера за выгодные для работодателя условия закупки самолетов

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата главного инженера, участвующих в выборе поставщика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия закупки самолетов

в) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата главного инженера и, во-вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

20. HR-директор крупной ресторанной сети, столкнувшийся с фактами коррупции сотрудников аппарата коммерческого директора, ответственных за закупку продуктов и напитков, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение технологии коллегиального подхода к принятию решений о выборе поставщиков.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) да, HR-директор сделал правильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате коммерческого директора не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, а технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике закупочных операций

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования менеджеров по закупкам за осуществления выгодных для работодателя закупочных операций

в) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку в этом случае не исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора. Поэтому более оправданно использовать технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей

21. HR-директор крупного отеля, осуществляющей комплексное обновление мебели и технологического оборудования, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата коммерческого директора, ответственных за соответствующие закупки. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на независимую экспертизу проекта договора с соответствующим поставщиком.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, HR-директор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате коммерческого директора не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно

«привязать» к технологической специфике закупочных операций, а коллегиальный подход к выбору поставщика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично коммерческого директора за выгодные для работодателя условия закупки мебели и технологического оборудования

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата коммерческого директора, участвующих в выборе поставщика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия закупки

в) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора и, во-вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

22. HR-директор крупного торгово-развлекательного центра, осуществляющей комплексное обновление торгового и технологического оборудования, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата коммерческого директора, ответственных за соответствующие закупки. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на независимую экспертизу проекта договора с соответствующим поставщиком.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, HR-директор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате коммерческого директора не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике закупочных операций, а коллегиальный подход к выбору поставщика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично коммерческого директора за выгодные для работодателя условия закупки торгового и технологического оборудования

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная

материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата коммерческого директора, участвующих в выборе поставщика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия закупки

в) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора и, во-вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

23. HR-директор крупного банка, развивающего свою филиальную сеть, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата коммерческого директора, ответственных за выбор подрядчика, осуществляющего строительство здания нового филиала. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на независимую экспертизу проекта договора с соответствующим поставщиком.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, HR-директор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате коммерческого директора не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике подобных операций, а коллегиальный подход к выбору подрядчика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично коммерческого директора за выгодные для работодателя условия строительства здания нового филиала банка

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата коммерческого директора, участвующих в выборе подрядчика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия строительства

в) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата коммерческого директора и, во-вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

24. HR-директор крупного таксопарка, осуществляющего комплексное обновление парка легковых автомобилей, опасается коррупции со стороны сотрудников аппарата главного механика, ответственных за закупку новых машин. Поэтому он должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге выбран вариант, предполагающий ориентацию на независимую экспертизу проекта договора с соответствующим поставщиком.

Правильный ли выбор сделан HR-директором? Аргументируйте свой ответ.

а) нет, HR-директор сделал неправильный выбор. Технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей в аппарате главного механика не дают полной уверенности в их лояльности и деловой порядочности, технологии мотивации трудно «привязать» к технологической специфике закупочных операций, а коллегиальный подход к выбору поставщика не исключает возможности коррупционного сговора между немногочисленными сотрудниками аппарата главного механика. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования лично главного механика за выгодные для работодателя условия закупки автомобилей

б) нет, HR-директор сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная материальная заинтересованность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать технологии мотивации в форме специального премирования всех специалистов аппарата главного механика, участвующих в выборе поставщика и в заключении сделки за выгодные для работодателя условия закупки автомобилей

в) да, HR-директор сделал правильный выбор, поскольку в этом случае, во-первых, исключен коррупционный сговор между немногочисленными сотрудниками аппарата главного механика и, во-вторых, вероятный размер «отката» по подобному договору многократно превысит размер любой премии

25. Глава департамента префектуры, столкнувшийся с фактами коррупции своих служащих в форме получения взяток от предпринимателей за незаконную выдачу лицензий, должен определиться с выбором антикоррупционных кадровых технологий. В итоге он выбрал вариант, предполагающий ориентацию на внедрение технологий, основанных на использовании службой безопасности неформальных методов (скрытые камеры видеонаблюдения и пациенты «подставные утки»).

Правильный ли выбор сделан главой департамента? Аргументируйте свой ответ.

а) да, глава департамента сделал правильный выбор. Технологии

коллегиального подхода к принятию управленческих решений, равно как и технологии мотивации невозможно «привязать» к технологической специфике деятельности муниципальных разрешительных органов

б) нет, глава департамента сделал неправильный выбор, поскольку наилучшую профилактику подобных угроз обеспечивает личная деловая порядочность сотрудников. Поэтому более оправданно использовать специальные технологии отбора кандидатов на замещение соответствующих должностей муниципальных служащих

в) нет, глава департамента сделал неправильный выбор, поскольку при использовании службой безопасности неформальных методов неизбежно будут нарушены нормы корпоративной этики. Поэтому более оправданно использовать технологии, основанные на коллегиальном подходе, при котором решение о выдаче лицензий будет приниматься не только конкретным муниципальным служащим, но и заведующим соответствующим отделом департамента

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Основы военной подготовки»**

Направление подготовки: *38.03.03 Управление персоналом*
Профиль подготовки: *Кадровый менеджмент*
Квалификация выпускника: *Бакалавр*
Форма обучения: *очная*

Москва 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	12
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	18
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	22

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Основы военной подготовки» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Основы военной подготовки» реализуется исходя из базовых принципов и направлений военной подготовки, дисциплина состоит из основных разделов военной подготовки, тем военно-политической и правовой подготовки.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в блок факультативных дисциплин

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является получение знаний, умений и навыков, необходимых для становления обучающихся в качестве граждан способных и готовых к выполнению воинского долга и обязанности по защите своей Родины в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся понимания главных положений военной доктрины Российской Федерации, а также основ военного строительства и структуры Вооруженных Сил Российской Федерации (ВС РФ);
- формирование у обучающихся высокого общественного сознания и воинского долга;
- воспитание дисциплинированности, высоких морально-психологических качеств личности гражданина – патриота;
- освоение базовых знаний и формирование ключевых навыков военного дела;
- раскрытие специфики деятельности различных категорий военнослужащих ВС РФ;
- ознакомление с нормативными документами в области обеспечения обороны государства и прохождения военной службы;
- формирование строевой подтянутости, уважительного отношения к воинским ритуалам и традициям, военной форме одежды;
- изучение и принятие правил воинской вежливости;
- овладение знаниями уставных норм и правил поведения военнослужащих.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8	УК-8.3. Осуществляет действия по предотвращению и возникновению чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте; в случае возникновения чрезвычайной ситуации применяет средства защиты, оказывает первую помощь, принимает участие в восстановительных мероприятиях.	основные положения общевоинских уставов ВС РФ; организацию внутреннего порядка в подразделении; основные положения Курса стрельб из стрелкового оружия; устройство стрелкового оружия, боеприпасов и ручных гранат; предназначение, задачи и организационно-штатную структуру общевоинских подразделений; основные факторы, определяющие характер, организацию и способы ведения современного общевоинского боя; общие сведения о ядерном, химическом и биологическом оружии, средствах его применения; правила поведения и меры профилактики в условиях заражения	правильно применять и выполнять положения общевоинских уставов ВС РФ; осуществлять разборку и сборку автомата (АК-74) и пистолета (ПМ), подготовку к боевому применению ручных гранат; оборудовать позицию для стрельбы из стрелкового оружия; выполнять мероприятия радиационной, химической и биологической защиты; читать топографические карты различной номенклатуры; давать оценку международным военно-политическим и внутренним событиям и фактам с позиции патриота своего Отечества; применять положения нормативно-правовых актов	строевыми приемами на месте и в движении; управления строями взвода; стрельбы из стрелкового оружия; подготовки к ведению общевоинского боя; применения индивидуальных средств РХБ защиты; ориентирования на местности по карте и без карты; применения индивидуальных средств медицинской защиты и подручных средств для оказания первой медицинской помощи при ранениях и травмах; работы с нормативно-правовыми документами.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
			радиоактивными, отравляющими веществами и бактериальными средствами; тактические свойства местности, их влияние на действия подразделений в боевой обстановке; назначение, номенклатуру и условные знаки топографических карт; основные способы и средства оказания первой медицинской помощи при ранениях и травмах; тенденции и особенности развития современных международных отношений, место и роль России в многополярном мире, основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития страны; основные положения Военной доктрины РФ; правовое положение и порядок прохождения военной службы			

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Очная форма											
Раздел 1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации											
Тема 1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации, их основные требования и содержание	6		2							3	Тест/5
Тема 2. Внутренний порядок и суточный наряд.	4		2							2	Тест/5 Отчет по практикуму по решению задач/2
Тема 3. Общие положения Устава гарнизонной и караульной службы.			2							1	Тест/5 Отчет по практикуму по решению задач /2
Раздел 2. Строевая подготовка											
Тема 4. Строевые приемы и движение без оружия			6							3	Тест/5 Отчет по практикуму по решению задач /2
Раздел 3. Огневая подготовка из стрелкового оружия											
Тема 5. Основы, приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия			2							1	Тест/5 Отчет по практикуму по решению задач /2
Тема 6. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение стрелкового оружия, ручных противотанковых гранатометов и ручных гранат			12							6	Тест/5 Отчет по практикуму по решению задач /2
Тема 7. Выполнение упражнений учебных стрельб из стрелкового оружия			6							3	Отчет по практикуму по решению задач /2

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Очная форма											
Раздел 4. Основы тактики общевойсковых подразделений											
Тема 8. Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Тактико-технические характеристики (ТТХ) основных образцов вооружения и техники ВС РФ.	2		2							2	Тест/5 Реферат/3
Тема 9. Основы общевойскового боя	2		1							2	Тест/5 Отчет по практикуму по решению задач /2
Тема 10. Основы инженерного обеспечения			2							2	Тест/5 Отчет по практикуму по решению задач /2
Тема 11. Организация воинских частей и подразделений, вооружение, боевая техника вероятного противника.	2		1							1	Тест/5 Реферат/3
Раздел 5. Радиационная, химическая и биологическая защита											
Тема 12. Ядерное, химическое, биологическое, зажигательное оружие	2		1							1	Тест/5
Тема 13. Радиационная, химическая и биологическая защита			1							2	Отчет по практикуму по решению задач /2
Раздел 6. Военная топография											
Тема 14. Местность как элемент боевой обстановки. Измерения и ориентирование на местности без карты, движение по азимутам	2		1							1	Отчет по практикуму по решению задач /2

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ / балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Очная форма											
Тема 15. Топографические карты и их чтение, подготовка к работе. Определение координат объектов и целеуказания по карте			2							1	Отчет по практикуму по решению задач /2
Раздел 7. Основы медицинского обеспечения											
Тема 16. Медицинское обеспечение войск (сил), первая медицинская помощь при ранениях, травмах и особых случаях.	2		1							3	Тест/5 Отчет по практикуму по решению задач /2
Раздел 8. Военно-политическая подготовка											
Тема 17. Россия в современном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития страны	2		1							1	Тест/5
Раздел 9. Правовая подготовка											
Тема 18. Военная доктрина Российской Федерации. Законодательство Российской Федерации о прохождении военной службы	2		1							1	Тест/5
Всего:	26		46							36	100
Контроль, час	-										Зачёт
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации

Тема 1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации, их основные требования и содержание.

Структура, требования и основное содержание общевоинских уставов.

Права военнослужащих. Общие обязанности военнослужащих. Воинские звания. Единоначалие. Начальники и подчиненные. Старшие и младшие. Приказ и приказание. Порядок отдачи и выполнение приказа. Воинская вежливость и воинская дисциплина военнослужащих.

Тема 2. Внутренний порядок и суточный наряд.

Размещение военнослужащих. Распределение времени и внутренний порядок. Суточный наряд роты, его предназначение, состав. Дневальный, дежурный по роте. Развод суточного наряда.

Тема 3. Общие положения Устава гарнизонной и караульной службы.

Общие положения Устава гарнизонной и караульной службы. Обязанности разводящего, часового.

Раздел 2. Строевая подготовка

Тема 4. Строевые приемы и движение без оружия.

Строй и его элементы. Виды строя. Сигналы для управления строем. Команды и порядок их подачи. Обязанности командиров, военнослужащих перед построением и в строю.

Строевой расчет. Строевая стойка. Выполнение команд: «Становись», «Равняйсь», «Смирно», «Вольно», «Заправиться». Повороты на месте.

Строевой шаг. Движение строевым шагом. Движение строевым шагом в составе подразделения. Повороты в движении. Движение в составе взвода.

Управление подразделением в движении.

Раздел 3. Огневая подготовка из стрелкового оружия

Тема 5. Основы, приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия.

Требования безопасности при обращении со стрелковым оружием. Требования безопасности при проведении занятий по огневой подготовке.

Приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия.

Тема 6. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение стрелкового оружия, ручных противотанковых гранатометов и ручных гранат.

Назначение, состав, боевые свойства и порядок сборки разборки АК-

74 и РПК-74. Назначение, состав, боевые свойства и порядок сборки разборки пистолета ПМ. Назначение, состав, боевые свойства РПГ-7. Назначение, боевые свойства и материальная часть ручных гранат. Сборка разборка пистолета ПМ и подготовка его к боевому применению. Сборка разборка АК-74, РПК-74 и подготовка их к боевому применению. Снаряжение магазинов и подготовка ручных гранат к боевому применению.

Тема 7. Выполнение упражнений учебных стрельб из стрелкового оружия.

Требования безопасности при организации и проведении стрельб из стрелкового оружия. Порядок выполнения упражнения учебных стрельб. Меры безопасности при проведении стрельб и проверка усвоения знаний и мер безопасности при обращении со стрелковым оружием. Выполнение норматива №1 курса стрельб из стрелкового оружия.

Раздел 4. Основы тактики общевойсковых подразделений

Тема 8. Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Тактико-технические характеристики (ТТХ) основных образцов вооружения и техники ВС РФ.

Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Назначение, структура мотострелковых и танковых подразделений сухопутных войск, их задачи в бою. Боевое предназначение входящих в них подразделений. Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники ВС РФ.

Тема 9. Основы общевойскового боя.

Сущность современного общевойскового боя, его характеристики и виды. Способы ведения современного общевойскового боя и средства вооруженной борьбы.

Тема 10. Основы инженерного обеспечения.

Цели и основные задачи инженерного обеспечения частей и подразделений. Назначение, классификация инженерных боеприпасов, инженерных заграждений и их характеристики. Полевые фортификационные сооружения: окоп, траншея, ход сообщения, укрытия, убежища.

Тема 11. Организация воинских частей и подразделений, вооружение, боевая техника вероятного противника.

Организация, вооружение, боевая техника подразделений мпб и тб армии США. Организация, вооружение, боевая техника подразделений мпб и тб армии Германии.

Раздел 5. Радиационная, химическая и биологическая защита

Тема 12. Ядерное, химическое, биологическое, зажигательное оружие.

Ядерное оружие. Средства их применения. Поражающие факторы ядерного взрыва и их воздействие на организм человека, вооружение, технику и фортификационные сооружения. Химическое оружие. Отравляющие вещества (ОВ), их назначение, классификация и воздействие на организм человека. Боевые состояния, средства применения, признаки применения ОВ, их стойкость на местности. Биологическое оружие. Основные виды и поражающее действие. Средства применения, внешние признаки применения. Зажигательное оружие. Поражающие действия зажигательного оружия на личный состав, вооружение и военную технику, средства и способы защиты от него.

Тема 13. Радиационная, химическая и биологическая защита.

Цель, задачи и мероприятия РХБ защиты. Мероприятия специальной обработки: дегазация, дезактивация, дезинфекция, санитарная обработка. Цели и порядок проведения частичной и полной специальной обработки. Технические средства и приборы радиационной, химической и биологической защиты.

Средства индивидуальной защиты и порядок их использования. Подгонка и техническая проверка средств индивидуальной защиты.

Раздел 6. Военная топография

Тема 14. Местность как элемент боевой обстановки. Измерения и ориентирование на местности без карты, движение по азимутам.

Местность как элемент боевой обстановки. Способы ориентирования на местности без карты. Способы измерения расстояний. Движение по азимутам.

Тема 15. Топографические карты и их чтение, подготовка к работе. Определение координат объектов и целеуказания по карте.

Геометрическая сущность, классификация и назначение топографических карт. Определение географических и прямоугольных координат объектов по карте. Целеуказание по карте.

Раздел 7. Основы медицинского обеспечения

Тема 16. Медицинское обеспечение войск (сил), первая медицинская помощь при ранениях, травмах и особых случаях.

Медицинское обеспечение – как вид всестороннего обеспечения войск. Обязанности и оснащение должностных лиц медицинской службы тактического звена в бою. Общие правила оказания самопомощи и взаимопомощи. Первая помощь при ранениях и травмах. Первая помощь при поражении отравляющими веществами, бактериологическими средствами. Содержание мероприятия доврачебной помощи.

Раздел 8. Военно-политическая подготовка

Тема 17. Россия в современном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития страны.

Новые тенденции и особенности развития современных международных отношений. Место и роль России в многополярном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития Российской Федерации.

Цели, задачи, направления и формы военно-политической работы в подразделении, требования руководящих документов.

Раздел 9. Правовая подготовка

Тема 18. Военная доктрина Российской Федерации. Законодательство Российской Федерации о прохождении военной службы.

Основные положения Военной доктрины Российской Федерации. Правовая основа воинской обязанности и военной службы. Понятие военной службы, ее виды и их характеристики. Обязанности граждан по воинскому учету.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения данной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекция, практикум по решению задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или

иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению практикумов по решению задач

Практикумы по решению задач выполняются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Порядок проведения практикума.

1. Преподаватель разъясняет приёмы и методы решения на примере типовых задач по изучаемой теме (2-3 задачи).
2. Преподаватель даёт 2-3 задачи для самостоятельного решения.
3. Преподаватель контролирует решение задач студентами в индивидуальном порядке, подсказывает правильные пути решения.
4. По окончании практикума обучающемуся необходимо подготовить отчёт, в котором необходимо изложить полученные результаты. Также на данном этапе преподаватель подводит итоги, вскрывает типичные ошибки и отмечает отличившихся студентов, успешно решивших все задачи.

В ходе выполнения практикума, обучающиеся более глубоко усваивают физические законы посредством применения их к конкретным физическим ситуациям и процессам, учатся моделировать физические явления и анализировать полученные результаты.

Методические указания для обучающихся по подготовке к тесту

Тест – особая форма проверки знаний. Проводится после освоения одной или нескольких тем и свидетельствует о качестве понимания основных понятий изучаемого материала. Тестовые задания составлены к ключевым понятиям, основным разделам, важным терминологическим категориям изучаемой дисциплины.

Для подготовки к тесту необходимо знать терминологический аппарат дисциплины, понимать смысл научных категорий и уметь их использовать в профессиональной лексике.

Владение понятийным аппаратом, включённым в тестовые задания, позволяет преподавателю быстро проверить уровень понимания студентами важных методологических категорий.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме аудиторной и (или) самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе 7 настоящей программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой(конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у

обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выноситься таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
<i>Раздел 1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации</i>			
<i>Тема 1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации, их основные требования и содержание</i>	Общие обязанности военнослужащих. Воинские звания. Единоначалие.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Тест
<i>Тема 2. Внутренний порядок и суточный наряд.</i>	Размещение военнослужащих. Распределение времени и внутренний порядок.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению	Тест Отчет по практикуму по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
		практического задания Подготовка к тестированию	
<i>Тема 3. Общие положения Устава гарнизонной и караульной службы.</i>	Обязанности разводящего	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания Подготовка к тестированию	Тест Отчет по практикуму по решению задач
Раздел 2. Строевая подготовка			
<i>Тема 4. Строевые приемы и движение без оружия</i>	Строй и его элементы. Виды строя. Сигналы для управления строем. Команды и порядок их подачи.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания Подготовка к тестированию	Тест Отчет по практикуму по решению задач
Раздел 3. Огневая подготовка из стрелкового оружия			
<i>Тема 5. Основы, приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия</i>	Приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания Подготовка к тестированию	Тест Отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 6. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение стрелкового оружия, ручных противотанковых гранатометов и ручных гранат</i>	Назначение, боевые свойства и материальная часть ручных гранат.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания Подготовка к тестированию	Тест Отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 7. Выполнение упражнений учебных стрельб из стрелкового оружия</i>	Требования безопасности при организации и проведении стрельб из стрелкового оружия	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания	Отчет по практикуму по решению задач
Раздел 4. Основы тактики общевойсковых подразделений			
<i>Тема 8. Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Тактико-технические характеристики (ТТХ)</i>	Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники ВС РФ	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию, написание	Тест Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
<i>основных образцов вооружения и техники ВС РФ.</i>		реферата	
<i>Тема 9. Основы общевойскового боя</i>	Сущность современного общевойскового боя, его характеристики и виды	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания Подготовка к тестированию	Тест Отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 10. Основы инженерного обеспечения</i>	Назначение, классификация инженерных боеприпасов, инженерных заграждений и их характеристики	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания Подготовка к тестированию	Тест Отчет по практикуму по решению задач
<i>Тема 11. Организация воинских частей и подразделений, вооружение, боевая техника вероятного противника.</i>	Организация, вооружение, боевая техника подразделений мпб и тб армии Германии	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию, написание реферата	Тест Реферат
Раздел 5. Радиационная, химическая и биологическая защита			
<i>Тема 12. Ядерное, химическое, биологическое, зажигательное оружие</i>	Средства применения, внешние признаки применения. Зажигательное оружие. Поражающие действия зажигательного оружия на личный состав, вооружение и военную технику, средства и способы защиты от него	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Тест
<i>Тема 13. Радиационная, химическая и биологическая защита</i>	Средства индивидуальной защиты и порядок их использования. Подгонка и техническая проверка средств индивидуальной защиты	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания	Отчет по практикуму по решению задач
Раздел 6. Военная топография			
<i>Тема 14. Местность как элемент боевой обстановки. Измерения</i>	Способы измерения расстояний. Движение по азимутам.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети	Отчет по практикуму по решению задач

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма текущего контроля
<i>и ориентирование на местности без карты, движение по азимутам</i>		Internet Подготовка к выполнению практического задания	
<i>Тема 15. Топографические карты и их чтение, подготовка к работе. Определение координат объектов и целеуказания по карте</i>	Целеуказание по карте	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания	Отчет по практикуму по решению задач
Раздел 7. Основы медицинского обеспечения			
<i>Тема 16. Медицинское обеспечение войск (сил), первая медицинская помощь при ранениях, травмах и особых случаях.</i>	Общие правила оказания самопомощи и взаимопомощи. Первая помощь при ранениях и травмах	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к выполнению практического задания Подготовка к тестированию	Тест Отчет по практикуму по решению задач
Раздел 8. Военно-политическая подготовка			
<i>Тема 17. Россия в современном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития страны</i>	Цели, задачи, направления и формы военно-политической работы в подразделении, требования руководящих документов.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Тест
Раздел 9. Правовая подготовка			
<i>Тема 18. Военная доктрина Российской Федерации. Законодательство Российской Федерации о прохождении военной службы</i>	Понятие военной службы, ее виды и их характеристики. Обязанности граждан по воинскому учету.	Работа с литературой, включая ЭБС, источниками в сети Internet Подготовка к тестированию	Тест

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Борисов, А. Г. Общевоинская подготовка. В 3 частях. Ч.2 : учебное пособие / А. Г. Борисов, О. В. Яценко ; под редакцией А. Г. Борисова. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2023. — 362 с. — ISBN 978-5-9275-4191-1, 978-5-9275-4448-6 (ч.2). — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135655.html>

1. Огневая подготовка : учебник / В. Г. Лупырь, О. О. Осипов, И. В. Пенькова [и др.] ; под редакцией В. Г. Лупырь. — Омск : Омская академия МВД России, 2014. — 350 с. — ISBN 978-5-88651-588-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/36057.html>
2. Борисов, А. Г. Тактическая подготовка : учебное пособие / А. Г. Борисов. — 2-е изд. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2025. — 124 с. — ISBN 978-5-9275-4817-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/149681.html>
3. Бурцев С.П. Первая медицинская помощь : учебное пособие / Бурцев С.П., Рыженькова К.Ю.. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2012. — 68 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/14526.html>

Дополнительная литература:

1. Глушков А.И. Правовое обеспечение национальной безопасности Российской Федерации в сфере науки, технологий и образования : учебное пособие для специалитета, магистратуры и бакалавриата / Глушков А.И., Минин А.Я.. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2022. — 138 с. — ISBN 978-5-4263-1107-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/130142.html>
2. Артиллерийское вооружение. Ч.I. Минометы : учебник для вузов / В. В. Кулаков, А. А. Ефремов, Е. И. Каширина [и др.] ; под редакцией В. В. Кулакова. — Москва : Прометей, 2019. — 254 с. — ISBN 978-5-907166-35-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94408.html>
3. Кашин В.М. Эффективность ракетного и артиллерийского вооружения : учебное пособие / Кашин В.М., Ахапкин Н.И.. — Москва : Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2020. — 208 с. — ISBN 978-5-7038-5335-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115685.html>

4. Шаманов В.А. Боеприпасы : учебник / Шаманов В.А., Кулаков В.В., Каширина О.Ю.. — Москва : Прометей, 2021. — 192 с. — ISBN 978-5-00172-172-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125688.html>

Нормативно-правовые акты:

1. Военная доктрина Российской Федерации.
2. Сборник общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изменениями и дополнениями).
4. Федеральный закон от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями и дополнениями).
5. Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы»).
6. Боевой устав по подготовке и ведению общевойскового боя. Часть 2
7. Боевой устав по подготовке и ведению общевойскового боя. Часть 3

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Полное наименование ресурса	Адрес ресурса
1.	Министерство обороны Российской Федерации	http://www.mil.ru/
2.	МЧС России	https://mchs.gov.ru/
3.	Подготовка к военной службе и военно-профессиональной деятельности: учебно-методическое пособие / В. П. Перфилов. — Электрон. текстовые дан. (2,20 Mb). — Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023. — Текст: электронный.— (Безопасность жизнедеятельности)	http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/csvr/2023/2023-02-20-Podgotovka-k-voennoi-sluzhbe.pdf
4.	Боевая подготовка. Большая российская энциклопедия	https://bigenc.ru/c/boevaia-podgotovka-7b0dc0?ysclid=li00t2r7qe401847190

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

Учебный кабинет

Учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Основное оборудование:

мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя; учебно-наглядные пособия (комплекты плакатов по дисциплине, набор раздаточных дидактических материалов);

Технические средства обучения:

персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран)

Специализированная аудитория «Общевойсковые уставы».

Основное оборудование:

мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя; учебно-наглядные пособия (комплекты плакатов по дисциплине, набор раздаточных дидактических материалов);

Технические средства обучения:

персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран)

Специализированная аудитория «Класс огневой подготовки».

Основное оборудование:

электронный тир, учебное оружие, боеприпасы, ручные гранаты, массогабаритные макеты стрелкового оружия и гранат (согласно табеля вооружения, военной техники и военно-учебного имущества).

Технические средства обучения:

персональный компьютер; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран)

Строевой плац.

Помещения для самостоятельной работы

Специализированная мебель (столы, стулья), стол преподавателя, стул преподавателя, персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе

комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLV S E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Отчет по практикуму по решению задач	2 – практическое задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 1 – практическое задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 0 – обучающийся выполнил задание несамостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.
2.	Тест	5 – верные ответы составляют более 90% от общего количества; 4-2 – верные ответы составляют более 80% от общего количества; 1-0 – более 50% правильных ответов
3.	Реферат	3 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 2– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 1 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объем реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 0 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Примерные темы рефератов

1. Назначение Вооруженных Сил РФ.
2. Боевые традиции нашей армии.
3. Как влияет научно-технический прогресс на развитие Вооруженных Сил РФ?

4. Состав и виды Вооруженных Сил РФ.
5. Организация мотострелкового отделения на БМП, его вооружение.
6. Организация и вооружении мотопехотного отделения армий США и ФРГ.
7. Тактика действий мотопехотного отделения армии США в наступлении и обороне.

Примерные тестовые задания

Тема 1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации, их основные требования и содержание

1. К общевоинским уставам не относится:

- а) Устав внутренней службы
- б) Боевой устав пехоты
- в) Дисциплинарный устав
- г) Строевой устав

2. Общие обязанности военнослужащих определяет:

- а) Устав внутренней службы
- б) Устав гарнизонной и караульной служб
- в) Дисциплинарный устав
- г) Строевой устав

3. Требование хранить государственную тайну содержится в:

- а) Уставе внутренней службы
- б) Уставе ВС РФ
- в) Дисциплинарном уставе
- г) Строевом уставе

4. Присвоение воинских званий осуществляется в соответствии с:

- а) служебным положением
- б) служебным положением и выслугой лет
- в) принадлежностью к роду войск
- г) все перечисленные варианты правильны

5. Высшим воинским званием для младшего офицерского состава является:

- а) мичман
- б) капитан
- в) сержант
- г) майор

6. Наиболее высоким воинским званием в ВМФ является:

- а) адмирал флота
- б) адмирал
- в) маршал РФ
- г) капитан первого ранга

7. Званию старшего сержанта в армии на флоте соответствует звание:

- а) ефрейтор
- б) старший матрос
- в) главный старшина
- г) старшина 1-й статьи

8. Из перечисленных воинских званий самым высоким является:

- а) капитан первого ранга
- б) генерал-полковник
- в) маршал артиллерии
- г) главный маршал авиации

9. После получения приказа подчиненный отвечает:

- а) «так точно»
- б) «есть»
- в) «служу России»
- г) «рад стараться»

10. Командир роты отдал солдату приказ, мешающий выполнить полученный ранее приказ от командира взвода. Правильные действия солдата:

- а) доложить об этом командиру роты и действовать далее в соответствии с его распоряжениями
- б) немедленно выполнять приказ, полученный от командира роты
- в) выполнить сначала приказ, полученный ранее
- г) не выполняя ни один из приказов, доложить о ситуации командиру взвода

Тема 2. Внутренний порядок и суточный наряд

1. Суточный наряд назначается в:

- а) отдельных батальонах
- б) ротах
- в) каждом подразделении и части
- г) взводах

2. Дежурный – это должность суточного наряда:

- а) подразделения и части
- б) полка

- в) роты
- г) дивизии

3. Количество дневальных в роте определяет:

- а) командир части
- б) командир роты
- в) дежурный по роте
- г) дежурный по части

4. Лицам, назначенным в суточный наряд роты, предоставляется для подготовки и отдыха:

- а) не менее суток
- б) не более 12 часов
- в) не менее шести часов
- г) не менее трех часов

5. Суточный наряд роты вооружается:

- а) пистолетами
- б) штык-ножами
- в) автоматами
- г) не вооружается

6. Дежурный по роте назначается из числа:

- а) сержантов
- б) офицеров роты
- в) ефрейторов
- г) любых военнослужащих, по решению командира роты

7. Во время выполнения своих обязанностей дежурный по роте подчиняется:

- а) только дежурному по части
- б) только командованию полка
- в) дежурному по части и его помощнику
- г) только командиру роты

8. Дневальный отвечает за сохранность:

- а) шкафов с пистолетами
- б) оружия и боеприпасов роты
- в) личных вещей солдат роты
- г) все варианты правильны

9. При прибытии в роту военнослужащих не своей роты дневальный обязан:

- а) не пускать их в расположение роты
- б) пропускать их по предъявлении личных документов

- в) вызвать дежурного
- г) пропускать их по предъявлении пропуска

10. Будить личный состав роты обязан:

- а) командир роты
- б) дневальный
- в) дежурный по роте
- г) дневальный, кроме подъема по тревоге

Тема 3. Общие положения Устава гарнизонной и караульной службы

1. В мирное время выполнением боевой задачи является:

- а) гарнизонная служба
- б) боевые стрельбы
- в) караульная служба
- г) выполнение обязанностей в составе суточного наряда роты

2. В состав караула не входит:

- а) дневальный
- б) разводящий
- в) водитель
- г) выводной

3. Часовой вооружается:

- а) пистолетом и штык-ножом
- б) автоматом с одним примкнутым магазином
- в) автоматом со штыком и двумя магазинами
- г) автоматом, штыком и гранатами

4. Часовой имеет право отдать оружие:

- а) только начальнику караула
- б) начальнику караула и разводящему
- в) начальнику караула, разводящему и прямым начальникам
- г) все варианты неправильны

5. В случае угрозы жизни часового в мирное время он:

- а) имеет право покинуть пост
- б) не имеет права покинуть пост
- в) имеет право покинуть пост, немедленно после этого доложив начальнику караула
- г) докладывает начальнику караула, после чего покидает пост

6. Лиц, прибывших на пост в сопровождении начальника караула, часовой:

- а) допускает к посту
- б) не допускает к посту
- в) допускает к посту после того, как они назовут пароль
- г) допускает к посту, после того как они предъявят документы

7. Часовой может быть снят или сменен дежурным по части в случае:

- а) письменного приказа об этом командиром части
- б) устного приказанья об этом командиром части
- в) невозможности прибыть на пост начальника караула, его заместителя и разводящего
- г) устного приказанья об этом дежурного по части

8. Порядок охраны конкретного поста указан в документе:

- а) «Особенности охраны поста»
- б) «Устав гарнизонной и караульной служб»
- в) «Боевой устав»
- г) «Табель постам»

9. Часовому разрешается:

- а) сидеть, продолжая наблюдение за постом
- б) читать «Устав гарнизонной и караульной служб»
- в) отправлять естественные надобности в случае крайней необходимости
- г) все варианты неправильны

10. В дневное время автомат у часового находится в положении:

- а) «на ремень»
- б) «на ремень» или для стрельбы стоя с примкнутым штыком
- в) «на грудь» с примкнутым штыком
- г) для стрельбы стоя без штыка

Тема 4. Строевые приемы и движение без оружия

1. Интервал - это:

- а) то же, что общая ширина строя
- б) то же, что расстояние между флангами строя
- в) расстояние по фронту между военнослужащими
- г) расстояние в глубину между военнослужащими

2. Развернутый строй может быть:

- а) одно- или двухшереножным
- б) только одношереножным
- в) только в колонну по одному
- г) в колонну по два или по одному

3. Походный строй может быть:

- а) в колонну по одному
- б) в колонну по два
- в) в колонну по три
- г) все варианты правильны

4. В колонну по одному всегда строятся менее:

- а) 3 человек
- б) 4 человек
- в) 7 человек
- г) 5 человек

5. По предварительной команде военнослужащие:

- а) ничего не делают
- б) принимают положение «смирно»
- в) поворачивают голову в сторону командира, подающего команду
- г) поворачиваются на месте в сторону командира, подающего команду

6. По команде «отставить»:

- а) прекращается выполнение команды и принимается предыдущее положение
- б) всегда принимается положение «вольно»
- в) всегда принимается положение «смирно»
- г) принимается положение «смирно» лицом к командиру

7. Правая рука, поднятая вверх – это сигнал:

- а) «сбор командиров»
- б) «стой»
- в) «внимание»
- г) «по местам»

8. Сигнал «стой» подается:

- а) желтым флажком
- б) красным флажком
- в) двумя флажками
- г) флажками не подается

9. По команде «вольно» разрешается:

- а) совершать любые движения, оставаясь на месте
- б) опустить плечи, в остальном сохраняя строевую стойку
- в) разговаривать
- г) стать свободно, ослабить в колене ногу

10. По команде «заправиться» военнослужащие обязаны:

- а) встать «смирно»
- б) поправить оружие и обмундирование
- в) проверить заправку поясного ремня
- г) встать «вольно»

Тема 5. Основы, приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия

1. Воспламенение пороха в патроне происходит от удара по:

- а) гильзе
- б) донцу гильзы
- в) капсюлю
- г) патроннику

2. Начальная скорость пули – это ее скорость:

- а) в момент покидания ствола
- б) в момент воспламенения заряда пороха в патроне
- в) в момент движения в канале ствола
- г) в момент преодоления 1/3 предельной дальности полета

3. Практическое значение явления отдачи в том, что она:

- а) влияет на начальную скорость пули
- б) повышает кучность стрельбы
- в) помогает стреляющему правильно целиться
- г) влияет на меткость стрельбы

4. Траектория называется настильной, если:

- а) она совпадает с линией бросания
- б) при данной траектории отсутствует мертвое пространство
- в) при данной траектории цель будет поражена
- г) оружию перед выстрелом был придан угол, меньший угла наибольшей дальности

5. Термин «останавливающее действие пули» применяют по отношению к:

- а) автоматам
- б) пистолетам
- в) снайперским винтовкам
- г) все варианты правильны

6. При прямом выстреле точка прицеливания выбирается:

- а) по нижнему краю цели
- б) по середине цели
- в) по верхнему краю цели
- г) все варианты правильны

7. Глазомерно дальность до цели определяется:

- а) сравнением с известной дальностью до местного предмета
- б) по отрезку местности в памяти
- в) по кажущейся величине
- г) всеми указанными способами

8. Придание оси канала ствола необходимого для стрельбы положения - это:

- а) прицеливание
- б) наводка
- в) установка прицела
- г) выбор точки прицеливания

9. При мелкой мушке пули попадут по отношению к цели:

- а) выше
- б) левее
- в) правее
- г) ниже

10. Огонь из автомата, как правило, ведется с прицелом:

- а) 2
- б) 3
- в) 4
- г) 5

Тема 6. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение стрелкового оружия, ручных противотанковых гранатометов и ручных гранат

1. Какой модели автомата Калашникова не существует?

- а) АК-47
- б) АК-74
- в) АК-46
- г) АКМ

2. Калибр автомата АК-74:

- а) 7,7 мм
- б) 7,92 мм
- в) 7,62 мм
- г) 5,45 мм

3. Дальность прямого выстрела по бегущей фигуре из автомата АКМ составляет:

- а) 50 м
- б) 200 м

- в) 300 м
- г) 525 м

4. Вместимость магазина всех автоматов Калашникова составляет:

- а) 10 патронов
- б) 20 патронов
- в) 25 патронов
- г) 30 патронов

5. Для соединения частей и механизмов автомата служит:

- а) цевье
- б) ствольная коробка
- в) ствольная накладка
- г) крышка ствольной коробки

6. Затвор автомата Калашникова помещается в:

- а) затворной раме
- б) газовой раме
- в) газовой трубке
- г) газовом поршне

7. Для разбивания капсюля в затворе имеется:

- а) остов
- б) боевой выступ
- в) шпилька
- г) ударник

8. АК-74 не имеет положения переводчика:

- а) одиночные выстрелы
- б) фиксированные очереди
- в) очереди
- г) переводчик на предохранителе

9. Замедлитель курка в автомате Калашникова служит для:

- а) режима одиночного огня
- б) запираания предохранителя
- в) спуска курка
- г) повышения кучности стрельбы

10. Полная разборка оружия производится в случае:

- а) нахождения под дождем
- б) при смене смазки
- в) при ремонте
- г) все варианты правильны

Тема 8. Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Тактико-технические характеристики (ТТХ) основных образцов вооружения и техники ВС РФ

1. Численность ВС РФ в настоящее время составляет примерно:

- а) 500 тыс. человек
- б) 800 тыс. человек
- в) более 1,5 млн. человек
- г) более 2 млн. человек

2. Верховным главнокомандующим ВС РФ является:

- а) премьер-министр
- б) министр обороны
- в) лицо, назначаемое президентом в случае войны
- г) президент

3. Отдельным родом ВС РФ являются:

- а) Сухопутные войска
- б) ВВС
- в) ВМФ
- г) ВДВ

4. Военской частью в составе Сухопутных войск чаще всего является:

- а) бригада
- б) рота
- в) батальон
- г) полк

5. Средняя численность отделения - это:

- а) 9 – 13 человек
- б) 25 – 30 человек
- в) 50 – 70 человек
- г) 70 – 100 человек

6. Свой штаб имеется у:

- а) батальона
- б) роты
- в) взвода
- г) отделения

7. Самым молодым видом войск в РФ являются:

- а) РВСН
- б) ВДВ
- в) Войска ПВО

г) ВКС

8. Сколько флотских объединений входит в состав ВМФ РФ?

- а) два
- б) четыре
- в) пять
- г) три

9. К специальным войскам не относятся:

- а) железнодорожные
- б) дорожные
- в) трубопроводные
- г) воздушно-десантные

10. Самый многочисленный род войск в составе Сухопутных войск - это:

- а) ракетные войска и артиллерия
- б) танковые войска
- в) войска РХБЗ
- г) мотострелковые войска

Тема 9. Основы общевойскового боя

1. Организованное вооруженное столкновение подразделений и частей воюющих сторон - это:

- а) схватка
- б) атака
- в) бой
- г) сражение

2. Боевым порядком отделения в наступлении является:

- а) колонна
- б) шеренга
- в) волна
- г) цепь

3. Кинжальный огонь - это:

- а) огонь, ведущийся при бое с противником, ворвавшимся на обороняемые позиции
- б) огонь, внезапно открытый во фланг противнику
- в) огонь, внезапно открытый по обойденному противнику
- г) внезапный огонь с близких расстояний

4. Организованное быстрое передвижение в ходе боя на новый рубеж - это:

- а) атака
- б) отход
- в) охват
- г) маневр

5. Важнейшим видом боевого обеспечения является:

- а) разведка
- б) защита от ОМП
- в) маскировка
- г) химическое обеспечение

6. Дозиметрический контроль – это элемент вида боевого обеспечения:

- а) химического
- б) маскировки
- в) инженерного
- г) охранения

7. Обязанности солдата в бою определены в:

- а) Строевом уставе
- б) Дисциплинарном уставе
- в) Уставе внутренней службы
- г) Боевом уставе

Тема 10. Основы инженерного обеспечения

1. Основной вид инженерных заграждений - это:

- а) невзрывные
- б) комбинированные
- в) минно-взрывные
- г) наземные

2. Признаками установки мин являются:

- а) нарушенный дерн
- б) осадка грунта
- в) протянутый шпагат
- г) все варианты правильны

3. Окоп для гранатометчика отличается от окопа для автоматчика тем, что:

- а) отрывается глубже
- б) отрывается больше по габаритам
- в) отрывается обязательно на фланге позиции отделения
- г) отрывается без бруствера сзади

Тема 11. Организация воинских частей и подразделений, вооружение, боевая техника вероятного противника

1. Сколько огневых групп в мотопехотном отделении армии США?

- а) три
- б) одна
- в) две
- г) в зависимости от выполняемых задач

2. Штатным оружием в мотопехотном отделении армии США является:

- а) пистолет-пулемет СТЭН
- б) пистолет-пулемет «Узи»
- в) автоматическая винтовка М14
- г) автоматическая винтовка М16

3. В составе мотопехотного отделения армии США может быть: бронетранспортер VAB

- а) танк М60А1
- б) танк М48 «Паттон»
- в) БМП М2 «Брэдли»

4. Особенностью танка М1А1 «Абрамс» является:

- а) самая большая масса среди танков мира
- б) дополнительная 30-мм пушка
- в) 150-мм пушка
- г) газотурбинный двигатель

5. Особенность мотопехотного отделения армии ФРГ - наличие:

- а) двух гранатометчиков
- б) двух пулеметчиков
- в) отсутствие пулеметчика
- г) наличие пулеметчика с крупнокалиберным пулеметом

6. Основным танком немецкой армии является:

- а) «Леопард-2»
- б) «Леопард-1»
- в) «Абрамс»
- г) «Чифтен»

7. Особенностью действий мотопехотного отделения армии США в наступлении является:

- а) действия только на БМП (БТР), не покидая машины до поражения противника

- б) развертывание в цепь на дальности, меньшей дальности действия стрелкового оружия
- в) переход в наступление только после его огневой подготовки средствами самого отделения
- г) разделение на маневренную и огневую группы

Тема 12. Ядерное, химическое, биологическое, зажигательное оружие

1. Первой и единственной страной, применившей ядерное оружие, была(и)

- а) ФРГ
- б) Китай
- в) США
- г) Франция

2. К поражающим факторам ядерного взрыва не относится:

- а) поражение осколками ядерного боеприпаса
- б) ударная волна
- в) световое излучение
- г) электромагнитный импульс

3. Лучевая болезнь развивается как следствие:

- а) электромагнитного импульса
- б) светового излучения
- в) ударной волны
- г) проникающей радиации

4. Особенностью нейтронных боеприпасов является использование в качестве поражающего фактора

- а) электромагнитного импульса
- б) светового излучения
- в) ударной волны
- г) проникающей радиации

5. Внешней границей очага ядерного поражения принято считать условную линию с давлением ударной волны:

- а) 10 кПа
- б) 30 кПа
- в) 20 кПа
- г) менее 10 кПа

6. Уровень радиации через два часа после взрыва уменьшается:

- а) в 2 раза
- б) в 4 раза

- в) в 10 раз
- г) еще не уменьшается

7. Дозой безопасного однократного облучения в течение 4 суток считается:

- а) 600 Р
- б) 400 Р
- в) 1200 Р
- г) 50 Р

Тема 16. Медицинское обеспечение войск (сил), первая медицинская помощь при ранениях, травмах и особых случаях

1. По характеру повреждений раны делятся на:

- а) огнестрельные
- б) резаные
- в) ушибленные
- г) все варианты правильны

2. В чем заключается опасность проникающего ранения груди?

- а) заражение крови
- б) сильное кровотечение
- в) быстрая потеря сознания
- г) остановка дыхания

3. При выпадении наружу внутренних органов необходимо

- а) не трогать раненого до прибытия врача
- б) промыть выпавшие органы водой и аккуратно уложить внутрь
- в) наложить повязку, стараясь не задевать выпавшие органы
- г) прибинтовать их к туловищу

4. Нельзя давать пить при ранениях

- а) головы
- б) брюшной полости
- в) области таза
- г) повреждениях позвоночника

5. Защита раны от загрязнения достигается

- а) удалением из раны инородных тел
- б) промыванием раны дистиллированной водой
- в) наложением чистой повязки
- г) обработкой раны спиртом

6. Алая фонтанирующая из раны кровь – признак кровотечения

- а) артериального

- б) венозного
- в) капиллярного
- г) паренхиматозного

7. Наиболее надежным способом остановки кровотечения на поле боя является

- а) прижатие артерии
- б) сгибание конечности
- в) наложение жгута
- г) наложение давящей повязки

8. На какое максимальное время допустимо наложение жгута зимой?

- а) 1 час
- б) 2 часа
- в) 30 мин
- г) 15 – 20 мин

Тема 17. Россия в современном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития страны

1. Политические отношения, являвшиеся основой международных отношений между великими державами во второй половине XX в., получили название:

- а) «перестройка»
- б) «разрядка»
- в) «перезагрузка»
- г) «холодная война»

2. Проявлением активной внешней политики РФ было следующее событие:

- а) марш-бросок на Приштину
- б) ввод войск в Афганистан
- в) участие в гражданской войне в Анголе
- г) Карибский кризис

3. Позитивные явления в экономике России, позволившие начать возрождение армии, впервые стали наблюдаться:

- а) в 1995 г.
- б) в 1999 г.
- в) в 2000 г.
- г) в 1996 г.

4. В 2020-е гг. к великим державам нельзя отнести:

- а) ФРГ
- б) США
- в) РФ
- г) КНР

5. Договор между РФ и США о сокращении стратегического наступательного оружия был подписан:

- а) в 1995 г.
- б) в 1994 г.
- в) в 2000 г.
- г) в 1993 г.

6. В 1994 г. российские войска начали боевые действия на территории:

- а) Сирийской арабской республики
- б) Демократической республики Афганистан
- в) Чеченской республики
- г) Демократической республики Вьетнам

7. В 2023 г. министром обороны РФ является:

- а) Д.А. Медведев
- б) В.В. Путин
- в) С.К. Шойгу
- г) С.В. Лавров

8. Специальная военная операция на территории Украины была начата ВС РФ:

- а) в 2015 г.
- б) в 2014 г.
- в) в 2020 г.
- г) в 2022 г.

9. Целью специальной военной операции на Украине является:

- а) национализация
- б) демилитаризация
- в) демобилизация
- г) денацификация

10. В состав БРИКС не входит:

- а) РФ
- б) Бразилия
- в) Турция
- г) ЮАР

Тема 18. Военная доктрина РФ. Законодательство Российской

Федерации о прохождении военной службы

1. Основой российского законодательства в вопросах обороны страны является:

- а) закон «Об обороне»
- б) Конституция РФ
- в) Закон «О воинской обязанности и о военной службе»
- г) Военная доктрина РФ

2. Согласно статье 59 Конституции РФ, защита Отечества является для гражданина:

- а) почетным правом и обязанностью
- б) обязанностью
- в) долгом и обязанностью
- г) долгом

3. Система политических, экономических, военных, социальных, правовых и иных мер по подготовке к вооруженной защите и вооруженная защита РФ - это:

- а) национальная оборона
- б) самозащита РФ
- в) военная подготовка
- г) оборона

4. Правовое регулирование в области воинской обязанности и военной службы осуществляет закон:

- а) «Об обороне»
- б) «О воинской обязанности и о военной службе»
- в) «О статусе военнослужащих»
- г) Военная доктрина РФ

5. Воинская обязанность не предусматривает:

- а) прохождение военной службы по контракту
- б) воинский учет
- в) обязательную подготовку к военной службе
- г) пребывание в запасе

6. Комплекс мероприятий по переводу на военное положение ВС РФ, экономики и органов государственной власти - это:

- а) введение военного положения
- б) объявление военного времени
- в) объявление состояния войны
- г) мобилизация

7. Постановка граждан РФ на воинский учет по месту временного пребывания осуществляется, если срок временного пребывания

составляет:

- а) более 1 месяца
- б) более 3 месяцев
- в) более 2 месяцев
- г) более 6 месяцев

8. Возраст, до которого гражданин РФ, не проходивший военную службу, считается призывником:

- а) 27 лет
- б) 25 лет
- в) 35 лет
- г) 40 лет

9. Первоначальная постановка на воинский учет мужчин в РФ осуществляется при достижении ими возраста:

- а) 16 лет
- б) 17 лет
- в) 18 лет
- г) 15 лет

10. При постановке гражданина РФ на первоначальный воинский учет в случае признания его годным к военной службе ему выдается:

- а) справка о постановке на воинский учет
- б) военный билет
- в) справка о годности к военной службе
- г) удостоверение гражданина, подлежащего призыву

Примерные практические задания

Тема 2. Внутренний порядок и суточный наряд

Выполните действия дневального по роте при прибытии в роту

- командира роты,
- в случае пожара и тревоги,
- при прибытии в роту военнослужащего не своей роты,
- при выносе имущества из расположения роты.

Тема 3. Общие положения Устава гарнизонной и караульной службы

1. Покажите положение оружия у часового на посту и при тушении пожара, порядок заряжания автомата перед выходом на пост и разряжания его после возвращения с поста.

2. Выполните действия часового при сдаче поста.

Тема 4. Строевые приемы и движение без оружия

1. Изготовьте желтый и красный флажки.

2. Используя флажки, покажите сигналы управления строем.
3. Покажите, как выполняется строевая стойка.
4. Покажите, как снимается и надевается головной убор.
5. Выполните повороты на месте и в движении, покажите движение строевым шагом.
6. Выполните действия при размыкании и смыкании отделения влево и от середины.
7. Выполните действия при перестроении отделения из одной шеренги в две и обратно.

Тема 5. Основы, приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия

1. Определите дальность до цели высотой 2,5 м, если она заключается в малом делении шкалы бинокля.
2. Определите угловую величину цели; ширина ее 3 м и дальность до нее 200 м.
3. Составьте задачу по определению дальности до цели с применением формулы тысячной.

Тема 6. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение стрелкового оружия, ручных противотанковых гранатометов и ручных гранат

1. Произведите неполную разборку и сборку автомата.
2. Изготовьте комплект палочек для чистки автомата.
3. Подготовьте принадлежность к чистке автомата и покажите порядок чистки и смазки ствола, газовой камеры, затворной рамы с газовым поршнем и ударно-спускового механизма.

Тема 7. Выполнение упражнений учебных стрельб из стрелкового оружия

1. Покажите порядок снаряжения магазина автомата.
2. Выполните действия солдата при стрельбе из автомата по командам «Лежа - ЗАРЯЖАЙ» и «Оружие - к ОСМОТРУ».
3. Выполните на время норматив №1 курса стрельб из стрелкового оружия (изготовка к стрельбе из различных положений (лежа, с колена, стоя, из-за укрытия) при действии в пешем порядке).

Тема 9. Основы общевойскового боя

Выполните действия солдата по командам «Отделение, приготовиться к атаке» и «Отделение, в атаку — вперед» (исходное положение — в окопе с автоматом).

Тема 10. Основы инженерного обеспечения

Оттрассируйте одиночный окоп для стрельбы лежа и назовите его элементы и размеры.

Тема 13. Радиационная, химическая и биологическая защита

1. Изготовьте ватно-марлевую повязку.
2. Покажите положения, в которых переносится противогаз, и переведите противогаз из положения «наготове» в «боевое».

Тема 14. Местность как элемент боевой обстановки. Измерения и ориентирование на местности без карты, движение по азимутам

1. Определите стороны горизонта различными способами и запишите в тетради доклад о своем местонахождении.
2. Определите стороны горизонта по компасу, небесным светилам и признакам местных предметов.
3. Доложите о своем местонахождении относительно местных предметов.
4. Определите размер своего шага и переведите в пары шагов расстояние 100 м.
5. Определите азимуты возможных направлений движения от дома и учебного заведения.
6. Пройдите расстояние 1000 м по азимутам.

Тема 15. Топографические карты и их чтение, подготовка к работе. Определение координат объектов и целеуказания по карте

1. Продемонстрируйте чтение топографической карты по вводным преподавателя.
2. Покажите порядок целеуказания по карте.

Тема 16. Медицинское обеспечение войск (сил), первая медицинская помощь при ранениях, травмах и особых случаях

Продемонстрируйте порядок оказания первой помощи при ранении по вводным преподавателя.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание № 1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: 1:0-30; 2:0-30; 3:0-40. «Зачтено»

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание № 2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание № 3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	- 90 и более – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная лексика. Задание выполнено правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. - 70 и более баллов – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная лексика. Ход решения задачи правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. - 50 и более баллов – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная лексика. Задание выполнено частично. «Не зачтено» - Менее 50 баллов – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задание не выполнено

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Расскажите о воинских званиях и знаках различия военнослужащих Вооруженных Сил РФ.
2. Кто является начальниками для солдат?
3. Назовите обязанности солдата
4. Расскажите об ответственности солдата по службе
5. Расскажите об обязанностях военнослужащего по соблюдению воинской дисциплины.
6. Расскажите о дисциплинарных взысканиях, применяемых к солдатам и матросам.
7. Для чего назначается суточный наряд роты, каковы его состав и вооружение?
8. Где оборудуется и чем оснащается место дневального по роте?
9. Почему несение караульной службы является выполнением боевой задачи и что требуется при этом от личного состава караула?
10. Назовите обязанности часового.
11. Расскажите о действиях часового при сдаче поста и о действиях часового на посту.
12. Каков порядок передачи и приема команд сигналами?
13. Назовите обязанности солдата перед построением и в строю.
14. Расскажите, как выполняется строевая стойка.
15. Расскажите о действиях военнослужащих по командам «Равняйсь», «Вольно», «Заправиться».
16. Расскажите о построении отделения в развернутый строй.
17. Расскажите о порядке расчета военнослужащих в строю.
18. Назовите основные части автомата

19. Расскажите о назначении Вооруженных Сил РФ.
20. Назовите виды боя и расскажите о них.
21. Назовите тактико-технические характеристики противотанковых и противопехотных мин.
22. Назовите и охарактеризуйте поражающие факторы ядерного взрыва.
23. Что такое очаг ядерного поражения?
24. Расскажите о химическом оружии и признаках его применения.
25. Для чего предназначены средства индивидуальной защиты и на чем основан принцип действия противогаза?

Задания 2-го типа

1. Расскажите о порядке отдачи и выполнения приказов и приказаний, об отдании воинской чести и о правилах воинской вежливости и поведения военнослужащих.
2. Что такое воинская дисциплина, на чем она основывается и каково ее значение? Приведите пример.
3. Какие меры безопасности необходимо соблюдать при обращении с автоматом и патронами?
4. Как образуется траектория полета пули? Приведите пример.
5. Что такое наводка и какие элементы она включает? Приведите пример.
6. Расскажите о назначении, боевых свойствах и принципе действия автомата Калашникова.
7. В чем особенности устройства ручного пулемета Калашникова?
8. На конкретном примере расскажите о мерах безопасности на занятиях и на стрельбище.
9. Как влияет научно-технический прогресс на развитие Вооруженных Сил РФ?
10. Какую организацию имеет мотострелковое отделение на БМП и что имеется на его вооружении?
11. На конкретном примере расскажите о боевых возможностях мотострелкового отделения
12. Что такое бой и почему современный бой называется общевойсковым? Приведите пример.
13. Чем характеризуется современный общевойсковой бой? Приведите пример.
14. Какие средства поражения применяются в современном бою? Приведите пример.
15. Какое значение имеет боевое обеспечение и что оно включает? Приведите пример.
16. С какой целью организуется разведка и какие требования предъявляются к ней? Приведите пример.
17. Расскажите об установке противотанковых и противопехотных минных полей и о порядке проделывания проходов в них. Приведите

пример.

18. Расскажите об организации и вооружении мотопехотного отделения армий США и ФРГ.

19. Расскажите о тактике действий мотопехотного отделения армии США в наступлении и обороне.

20. Какой толщины должен быть слой стали, бетона, грунта и древесины, чтобы ослабить радиоактивное излучение в два раза?

21. Уровень радиации на местности через 1 час после наземного ядерного взрыва составляет 200 Р/ч. Каким он будет через 7 часов?

22. Дайте определения дегазации, дезактивации, дезинфекции и расскажите, в чем они заключаются.

23. Какими способами можно определить стороны горизонта?

24. В чем заключается ориентирование карты? Какие способы определения своего местоположения на местности с помощью карты вы знаете?

25. Каковы цели, задачи, направления и формы военно-политической работы в подразделении? Какие руководящие документы при этом используются? Приведите пример.

Задания 3-го типа

Задание 1.

Выполните действия дневального по роте при прибытии в роту

- командира роты,
- в случае пожара и тревоги,
- при прибытии в роту военнослужащего не своей роты,
- при выносе имущества из расположения роты.

Задание 2.

1. Определите дальность до цели высотой 2,5 м, если она заключается в малом делении шкалы бинокля.

2. Определите угловую величину цели; ширина ее 3 м и дальность до нее 200 м.

3. Составьте задачу по определению дальности до цели с применением формулы тысячной.

Задание 3.

1. Произведите неполную разборку и сборку автомата.

2. Изготовьте комплект палочек для чистки автомата.

3. Подготовьте принадлежность к чистке автомата и покажите порядок чистки и смазки ствола, газовой камеры, затворной рамы с газовым поршнем и ударно-спускового механизма.

Задание 4.

1. Покажите порядок снаряжения магазина автомата.

2. Выполните действия солдата при стрельбе из автомата по командам

«Лежа -ЗАРЯЖАЙ» и «Оружие - к ОСМОТРУ».

3. Выполните на время норматив №1 курса стрельб из стрелкового оружия (изготовка к стрельбе из различных положений (лежа, с колена, стоя, из-за укрытия) при действии в пешем порядке).

Задание 5.

1. Изготовьте ватно-марлевую повязку.

2. Покажите положения, в которых переносится противогаз, и переведите противогаз из положения «наготове» в «боевое».

Задание 6.

1. Продемонстрируйте чтение топографической карты по вводным преподавателя.

2. Покажите порядок целеуказания по карте.

Задание 7.

Продемонстрируйте порядок оказания первой помощи при ранении по вводным преподавателя.

Примерные тестовые задания по дисциплине

№	Содержание вопроса	Варианты ответов	Ключи
1	Какая статья Конституции Российской Федерации говорит о необходимости защиты нашей страны?	а) Ст. 59 б) Ст. 4 в) Ст. 39 г) Ст. 41	а
2	Запас ВС РФ предназначен для:	а) развертывания армии при мобилизации и ее пополнения во время войны б) создания резерва различных специалистов, необходимых в народном хозяйстве в) подготовки населения к ведению партизанских действий в случае необходимости	б
3	Заключение по результатам медицинского освидетельствования о категории годности к военной службе, обозначенное буквой «Б», соответствует формулировке:	а) временно не годен к военной службе б) годен к военной службе с незначительными ограничениями в) не годен к военной службе	б

4	Из предложенных вариантов ответов укажите Уставы, относящиеся к общевоинским уставам Вооруженных сил Российской Федерации:	а) Устав гарнизонной и караульной служб б) Устав внутренней и гарнизонной службы в) Устав караульной службы г) Устав корабельной службы д) Устав внутренней службы е) Дисциплинарный Устав ж) Строевой Устав з) Устав гарнизонной службы	аб
5	Какой день считается началом военной службы:	а) День прибытия в военный комиссариат субъекта Российской Федерации. б) День убытия из дома к месту прохождения службы. в) День убытия из военного комиссариата субъекта Российской Федерации к месту прохождения службы	а

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Медиация социальных конфликтов»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ...	

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Медиация социальных конфликтов» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Медиация социальных конфликтов» ориентировано на получение обучающимися знаний о медиации как современной технологии урегулирования и эффективного разрешения социальных конфликтов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, входит в вариативную часть Блока 1 как дисциплина по выбору.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся прикладных знаний об урегулировании социальных конфликтов, акцентируя внимание на технологии медиации.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов представление о конфликтологических понятиях;
- предоставить знания о причинах и закономерностях развития социальных конфликтов;
- сформировать умение организовывать процедуру медиации социальных конфликтов;
- развить коммуникативные навыки, необходимые для проведения медиации и ведения переговоров.
- выработать практические навыки по медиации социальных конфликтов.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.	ПК-3.3. Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Знать основные ситуации для применения медиации, критерии её применимости, и признаки конфликтов высокой степенью эскалации.	Определять медиабельность споров и уровень эскалации конфликтов.	Организовывать процедуру медиации.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

III. Тематический план

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Компетентность медиатора	6	4		3						14	Доклад по т.2/5 Ситуационный практикум /20 Дискуссия / 5
Тема 2. Подготовка к процедуре медиации и правила ее проведения	7	3		3						14	
Тема 3. Процедура медиации социальных конфликтов	6	3		3						14	Доклад по т.3/5 Доклад по т.4/5 Ситуационный практикум / 20
Тема 4. Возможные трудности в организации и проведении медиации и пути их преодоления	7	3		4						14	
Всего:	26	13		13						56	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Компетентность медиатора

Медиатор как профессионал и как личность. Требования к медиатору согласно Атласу новых профессий. Профессиональная этика медиатора.

Коммуникативная компетентность медиатора. Основные правила и техники эффективной коммуникации. Социальные коммуникация и конфликты. Особенности коммуникации в конфликтной ситуации. Медиативный подход, как основа для предотвращения и эффективного разрешения споров и конфликтов в повседневных условиях.

Конфликтная компетентность медиатора. Социальные конфликты: особенности, причины, типология. Роль и функции медиатора социальных конфликтов. Разновидности ролей посредника. Понятие и причины конфликтов. Структура конфликта, элементы, подлежащие обязательному анализу. Реакция субъектов на конфликт: деструктивный и конструктивный пути развития конфликтов. Основные поведенческие стратегии. Факторы повышающих/понижающих конфликтную напряженность. Методы сбора данных о конфликте: интервью, анализ конфликта и создание плана медиации.

Тема 2. Подготовка к процедуре медиации и правила ее проведения

Обращение сторон к медиатору или организации, обеспечивающей проведение процедуры медиации: стандарты и документы. Выбор медиатора. Критерии возможности рассмотрения конфликта с помощью процедуры медиации.

Правила проведения процедуры медиации: требования к сторонам конфликта. Заключение соглашения о проведении процедуры медиации. Формулирование договоренности/соглашения. Ответственность различных социальных групп. Предупреждение неисполнения договоренностей.

Тема 3. Процедура медиации социальных конфликтов: подходы и организация работы

История развития медиации. Современные школы и подходы в медиации. Этноконфессиональная, восстановительная, процессуальная медиация.

Количества и значения фаз медиации. Первая фаза медиации. Цели и задачи первой фазы медиации. Вторая фаза медиации. Цели и задачи второй фазы медиации. Третья фаза медиации. Цели и задачи третьей фазы медиации. Четвертая фаза медиации. Цели и задачи четвертой фазы медиации. Пятая фаза медиации. Цели и задачи пятой фазы медиации. Завершение медиации. Соглашение сторон об урегулировании спора.

Медиация как особая форма переговорного процесса. Стратегии ведения переговоров. Стадии переговорного процесса. Способы интеграции интересов. Специфика ведения переговорного процесса в зависимости от личностных особенностей. Критический анализ ситуации, рисков и интересов.

Тема 4. Возможные трудности в организации и проведении медиации и пути их преодоления

Критерии оценки результата процедуры медиации. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением. Контроль поведения сторон.

Работа с возражениями. Особенности форм общения. Информационное освещение медиации социальных конфликтов.

Создание службы медиации (примирения) в организации с учетом ресурсов и дефицитов. Количественные и качественные показатели эффективности работы службы. Подготовка медиаторов к разрешению конфликта.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – это монологическое изложение основных теоретических положений учебного материала, который предварительно систематизирован и последовательно представлен аудитории преподавателем. Содержание излагаемого материала изложено в виде тезисов в рабочей программе дисциплины, поэтому в случае пропуска студентом лекции он может познакомиться с основными дидактическими единицами данной темы и изучить их самостоятельно.

В процессе лекций студенту необходимо вести записи (конспектировать материал), чтобы сохранить в долговременной памяти учебный материал, дополняющий самостоятельную работу с учебно-методической литературой. Целесообразно записывать обобщения, выводы, а также отображать в тетради схемы и графики, изображенные на слайдах. Важно фиксировать всю терминологию. Для ускорения записи рекомендуется вводить понятные сокращения.

В процессе или в конце лекции студенты могут задавать вопросы преподавателю, чтобы прояснить или уточнить собственное понимание услышанной или прочитанной информации.

Конспектирование в процессе лекции является необходимым

условием адекватного восприятия учебного материала.

Конспект – это основа для освоения содержания прослушанной лекции и теоретический ориентир для дальнейшей самостоятельной работы с материалом. Следует понимать, что для качественного освоения всей полноты содержания учебного курса читаемой дисциплины руководствоваться одними конспектами лекций недостаточно. Качество основных тезисов лекции зависит от развития учебных навыков работы с информацией, наличия опыта структурирования и переструктурирования материала, способностей кратко излагать суть услышанного или прочитанного текста.

В ходе лекции важно обращать внимание на вербальные подсказки преподавателя, которыми он стимулирует запись основных положений, логических завершений, выводов. В заключении, как правило, преподаватель акцентирует внимание на ключевых моментах прочитанного материала и дает учебную установку на его дальнейшую проработку и закрепление.

В процессе внимательного восприятия лекционного материала могут возникать вопросы, ответы на которые можно услышать в процессе лекции. В конце лекции преподаватель обязательно даст возможность задать вопросы по теме лекции.

Теоретические насыщенные лекции не всегда легко воспринимаются студентами. Некоторые темы требуют предварительной подготовки, поэтому иногда преподаватель просит прочитать перед началом лекции соответствующие разделы учебника или обратить внимание на терминологию, которая будет использоваться в лекции.

В начале лекционного цикла преподаватель познакомит с обязательной и дополнительной литературой, предложит вспомогательную справочную литературу для освоения лексического аппарата, расскажет о формах промежуточного и итогового контроля, озвучит требования. Эти установочные моменты студенту очень важно зафиксировать в тетради и выполнять их в строго обозначенные сроки.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары проводятся в процессе освоения дисциплины в соответствии с рабочим учебным планом.

Студентам рекомендуется:

- предварительно ознакомиться с перечнем тем докладов, списком литературы
- заранее выбрать тему для подготовки к семинарскому занятию;
- заранее обеспечить возможность подготовить презентацию (7-10 слайдов);

Важно:

- быть готовым ответить на вопросы студентов и преподавателя;

- обеспечить активное участие студентов в дискуссии;
- учесть все замечания, которые сделал преподаватель по окончании доклада;
- получить рейтинговый балл в соответствии с текущим контролем успеваемости.

Презентация выполняется в программе Microsoft PowerPoint (2003-2013) с необходимыми иллюстрациями, рисунками, схемами, графиками.

Методические указания для обучающихся по подготовке доклада

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчик должен знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия;
- дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);
- иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления.

Вступление должно содержать:

- название, сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с

материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Методические указания для обучающихся по подготовке и участию в дискуссии

Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся, обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Групповая дискуссия. Для проведения такой дискуссии все обучающиеся, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания.

Для проведения дискуссии необходимо:

1. Выбрать тему дискуссии, ее может предложить как преподаватель, так и студенты.
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.
3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.
4. Подобрать литературу.
5. Выписать тезисы.
6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении ситуационного практикума

Ситуационный практикум – это интерактивный обучающий формат для приобретения практических навыков в изучаемой данной дисциплиной области. Проводится в виде решения задач или практических заданий, сформулированных на основе практических ситуаций.

Порядок организации собственной деятельности во время ситуационного практикума. Важно:

- в начале занятия получить задание (кейс);
- задать уточняющие вопросы преподавателю;
- в соответствии с инструкцией преподавателя приступить к решению задания индивидуально или в микрогруппах;
- провести обсуждение со всеми участниками и учесть предложенные варианты ответов;
- выработать стратегию защиты своей версии правильного ответа;
- назначить представителя от группы для защиты выбранного варианта ответа;
- включиться в межгрупповое обсуждение, внимательно выслушав ответы представителей от всех групп;
- помогать в процессе дискуссии представителю от своей группы во время возникших затруднений отстоять «правильный» ответ;
- учесть все замечания и ошибки, сделанные преподавателем по окончании дискуссии;
- зафиксировать рейтинговые баллы текущего контроля успеваемости.

Требования к оформлению результатов практикума.

Доклады, отражающие индивидуальное или коллективное решение кейса группой, представляются в устной форме с использованием при необходимости подготовленными иллюстративными материалами. Все нестандартные решения, выработанные группой в процессе работы, поощряются дополнительными бонусными баллами.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическому занятию (ситуационному практикуму)

Если нет специального задания от преподавателя по подготовке к ситуационному практикуму, то важно перед практическим занятием повторить предыдущий лекционный материал (лекция, учебник), чтобы в режиме активной работы выполнять задания, направленные на формирование и развитие профессиональных компетенций.

Работа студентов направлена на изучение тем и вопросов учебной дисциплины без участия преподавателя.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии

преподавателя.

Работа с литературой (конспектирование)

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления (конспектируя), в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Информатика и программирование» определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студенты руководствуются методическими рекомендациями по дисциплине при минимальном участии преподавателя.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методич. обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Компетентность медиатора</i>	Профессиональная этика медиатора. Основные правила и техники эффективной коммуникации. Социальные коммуникация и конфликты.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к участию в дискуссии, фиксация новой информации в	Литература по теме	Доклад-презентация, Тезисы к дискуссии, отчет по ситуационному практикуму

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методич. обеспечение	Форма контроля
	Медиативный подход, как основа для предотвращения и эффективного разрешения споров и конфликтов в повседневных условиях. Социальные конфликты: особенности, причины, типология. Понятие и причины конфликтов. Структура конфликта, элементы, подлежащие обязательному анализу. Реакция субъектов на конфликт: деструктивный и конструктивный пути развития конфликтов. Основные поведенческие стратегии.	основных тезисах, подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму		
<i>Тема 2.</i> <i>Подготовка к процедуре медиации и правила ее проведения</i>	Обращение сторон к медиатору или организации, обеспечивающей проведение процедуры медиации: стандарты и документы. Заключение соглашения о проведении процедуры медиации. Формулирование договоренности/соглашения. Ответственность различных социальных групп. Предупреждение неисполнения договоренностей.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к докладу, оформление презентации, подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литература по теме	

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно- методич. обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 3. Процедура медиации социальных конфликтов</i>	Современные школы и подходы в медиации. Соглашение сторон об урегулировании спора. Стратегии ведения переговоров. Стадии переговорного процесса. Способы интеграции интересов. Специфика ведения переговорного процесса в зависимости от личностных особенностей. Критический анализ ситуации, рисков и интересов.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к докладу, оформление презентации, подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литератур а по теме	Доклад- презентация, отчет по ситуационном у практикуму
<i>Тема 4. Возможные трудности в организации и проведении медиации и пути их преодоления</i>	Реализация договоренностей, контроль за их исполнением. Контроль поведения сторон. Информационное освещение медиации социальных конфликтов. Количественные и качественные показатели эффективности работы службы. Подготовка медиаторов к разрешению конфликта.	Работа с литературой, источниками в сети Internet. Подготовка к докладу, оформление презентации, подготовка к практикуму, подготовка отчета по практикуму	Литератур а по теме	

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Скибицкий, Э. Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 196 с. — ISBN 978-5-7782-3859-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/98822.html>

2. Сорокина Е.Г. Конфликтология в социальной работе : учебное пособие для бакалавров / Сорокина Е.Г., Вдовина М.В.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 282 с.— ISBN 978-5-394-03557-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110936.html>

Дополнительная литература:

1. Галанина О.Н. Технологии регулирования конфликтов : учебное пособие / Галанина О.Н.. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 136 с. — ISBN 978-5-7882-2069-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79564.html>
2. Мельниченко Р.Г. Медиация : учебное пособие для бакалавров / Мельниченко Р.Г.. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 191 с. — ISBN 978-5-394-02344-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/75215.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Вопросы психологии	http://www.voppsy.ru
2.	Библиотека психологической литературы	www.koob.ru
3.	Портал «Медиация и практическая конфликтология»	http://www.conflictology.spb.ru/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные

системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
1.	Доклад	5 – доклад выполнен в соответствии с требованиями: 5-6 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 4 – доклад выполнен в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 3 – доклад выполнен с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был «привязан» к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся; 1-2 – доклад выполнен не по существу вопроса, докладчик не смог ответить на вопросы преподавателя и/или обучающихся 0 - доклад не сделан вообще
2.	Дискуссия	5 – ставится за исчерпывающий аргументированный ответ. Аргументация логична, подкреплена знанием научных фактов, умением переводить доказательство с уровня словесно-логического мышления на наглядно-образный, наглядно-действенный и обратно. 4 – ставится за исчерпывающий ответ, аргументация представлена только на одном из уровней мышления; 3 – ответ является достаточным, хотя и не всегда аргументированным. 2 – ответы не раскрывают специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика. 1 - ответ не раскрывает специфику вопроса, отсутствует аргументация, не используется профессиональная лексика 0 – в дискуссии не участвовал
3.	Ситуационные практикумы	20-16 – доклад содержит развернутые ответы на все сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) даны исчерпывающие ответы на вопросы представителей других команд; 15-10 – доклад содержит развернутые ответы на большинство сформулированных вопросов, лидером команды (микро-группы) даны краткие ответы на вопросы представителей других команд; 9-6 – доклад содержит только часть ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки
		представителей других команд; 5-0 – доклад не содержит ответов на сформулированные вопросы, лидером команды (микро-группы) не даны корректные ответы на вопросы представителей других команд

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Порядок проведения семинара

Семинар проводится по наиболее сложным и важным разделам учебной программы дисциплины с целью:

- углубленного изучения темы учебной дисциплины;
- проверки результативности самостоятельной работы обучающихся;
- организации коммуникации между обучающимися и

преподавателем.

Семинарское занятие используется для формирования навыков публичного обсуждения профессиональных вопросов. Подготовка доклада осуществляется в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы. Представляется на семинаре с обязательной презентацией. Продолжительность доклада 7-10 мин., после чего следует его обсуждение.

Примерные темы докладов и дискуссий

по 2 теме:

1. Стандарты и документы, обеспечивающие проведение процедуры медиации.

2. Критерии возможности рассмотрения конфликта с помощью процедуры медиации.

3. Правила проведения процедуры медиации.

4. Ответственность различных социальных групп.

5. Предупреждение неисполнения договоренностей.

по 3 теме:

1. Современные школы и подходы в медиации.

2. Завершение медиации.

3. Соглашение сторон об урегулировании спора.

4. Стратегии ведения переговоров.

5. Стадии переговорного процесса.

6. Способы интеграции интересов.

7. Специфика ведения переговорного процесса в зависимости от

личностных особенностей.

по 4 теме:

1. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением.
2. Контроль поведения сторон.
3. Особенности форм общения.
4. Информационное освещение медиации социальных конфликтов.
5. Количественные и качественные показатели эффективности работы службы.
6. Подготовка медиаторов к разрешению конфликта.

Типовое задание к ситуационным практикумам (кейс-стади)

Ситуационный практикум предназначен для формирования у обучаемых навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

Ситуационный практикум №1.

Задание 1.

Задание: выработать сообща перечень качеств личности, способной к эффективному межличностному взаимодействию, в том числе в конфликтных ситуациях. Для этого в микрогруппах по 5-6 человек необходимо обсудить и предложить перечень не более 10 качеств личности, являющихся важными для эффективного межличностного общения. После выполнения задания представители микрогрупп зачитывают свои перечни, при этом каждое предлагаемое качество обосновывается и обсуждается группой. Ведущий пишет качества на листе ватмана (или на доске). В результате общей работы группой должен быть составлен список качеств в количестве не более десяти.

На следующем этапе работы ведущий предлагает в индивидуальном порядке оценить степень сформированности каждого качества и составить в случае необходимости программу действий по выработке умений эффективного взаимодействия в конфликте.

Задание 2.

I этап. В течение 10 минут каждый участник группы на листе бумаги описывает реальную конфликтную ситуацию, которую он пережил сам или в которой участвовали его знакомые.

II этап. Группа делится на подгруппы по 3-4 человека. В подгруппах каждый участник по очереди зачитывает ситуацию. В ходе обсуждения участники микрогруппы предлагают варианты выхода из анализируемой ситуации, выбирают наиболее эффективный вариант. На этом же этапе микрогруппа выбирает наиболее сложную, на их взгляд, конфликтную ситуацию.

III этап. Каждая микрогруппа по очереди предлагает свою ситуацию для общего обсуждения. В наиболее проблемных случаях

желательно ситуации разыграть. В разыгрывании целесообразно участие человека, предложившего ситуацию. Его партнером может быть любой участник группы. Эта роль может проигрываться несколькими людьми. Если ситуация по-прежнему не находит разрешения, подключается ведущий группы уже в качестве посредника.

Ситуационный практикум № 2.

Задание 1.

Используя знания о ролях и функциях медиатора в конфликте, соотнесите конкретную роль и все возможные тактики урегулирования конфликта из данной роли.

Сначала, выполните задание индивидуально, затем обсудите в микрогруппах по 5 человек, полученные результаты обсуждения представьте в виде доклада-презентации всей аудитории.

Задание 2.

Прочитайте ситуацию и ответьте на вопросы.

Елена и Сергей учились на одном курсе, но редко пересекались. Разве что на лекциях, которые проводили для всего потока. Однажды они встретились на вечеринке, которую организовали старосты групп по поводу Нового года. Между ними завязался спор по учебному вопросу. Начав с незначительных замечаний, они перешли на личные оскорбления. В результате их разняли сокурсники. После этого случая они старались не видеться вовсе, избегать общения друг с другом.

Прошло время, и через несколько лет после окончания вуза сокурсники встретились в одном отделе – Сергей пришел на работу в отдел, где работала Елена. Их неприязнь вновь стала очевидной. Сергей язвил, если что-то говорила Елена, она ему отвечала тем же. Руководитель отдела поговорил с обоими, и вроде сцены прекратились. Но на самом деле напряжение только усилилось, а коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Но через три месяца женщина не выдержала и сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия.

А затем Елена решилась на откровенный разговор с руководителем отдела, который после разговора принял решение отправить честную сотрудницу на курсы повышения квалификации. А через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.

Вопросы:

1. Кто из участников выбрал неверную модель поведения?
2. Можно ли было избежать конфликта? От кого это зависело?
3. Смогут ли коллеги наладить отношения?
4. Была ли возможность для медиации?
5. Кто мог выступить в роли медиатора?

Ситуационный практикум № 3.

Задание 1.

На какой стадии медиации нельзя выполнять следующие действия:

- Присоединяться эмоционально к стороне и сочувствовать ей;
- Давать оценки происходящему, навязывать свои выводы;
- Соглашаться со спорщиками;
- Сообщать излишнюю информацию;
- Быть назидательным; морализировать поведение сторон;
- Нарушать конфиденциальность;
- Брать на себя функции защитника;
- Проводить переговоры;
- Давать советы и рекомендации
- Оказывать психологическую поддержку и помощь.

Свой ответ аргументируйте.

Задание 2.

Прочитайте ситуацию и ответьте на вопросы.

На фабрике по производству мебели сложилась конфликтная ситуация между торговыми представителями и дизайнерами производственного отдела. Торговые представители, которые работают в крупных мебельных магазинах и общаются с покупателями непосредственно, столкнулись с падением объема продаж продукции из-за недовольства покупателей расцветкой используемых тканей и комплектацией поставляемой мебели. Представители производственного отдела считают, что они выпускают качественную мебель, используя труд профессиональных дизайнеров, а торговые представители просто не умеют работать, и это по их вине происходит снижение объема продаж.

Возникшая конфликтная ситуация выявила недостаточно проработанную систему взаимодействия между производственными и торговыми подразделениями, плохой учет пожеланий покупателей, что в целом привело к уменьшению объема продаж на фабрике, снижению прибыли.

Вопросы:

1. Как в этой ситуации могла бы помочь медиация?
2. Какой вид медиации был бы наиболее применим?
3. Какие технологии и методы следует использовать?

Задание 3.

Предложите варианты выхода в сложившейся ситуации.

Как будете готовиться и вести переговоры?

«Вам необходимо встретиться с руководителем крупного завода для обсуждения возможности продолжения сотрудничества. Последняя сделка была провальной для Вас, т.к. Вы подвели заказчика по срокам и

качеству товара. Естественно, что директор завода не склонен продолжать сотрудничество. Ваша задача – склонить директора к сотрудничеству».

Ситуационный практикум №4.

Задание 1.

Кейс 1. Как Вы будете действовать?

Представьте, что в ходе переговоров клиент сомневается в принятии решения и говорит: «У вас все очень дорого».

Кейс 2.

Как Вы будете действовать в ситуации, когда клиент предъявляет претензию по срокам поставок (они реально были нарушены), но Вы за эти сроки ответственности не несете?

Задание 2.

Прочитайте отрывок из статьи и ответьте на вопросы:

1. Каково назначение школьной медиации?
2. Какие перспективы развития школьной медиации видны из текста?
3. Кто является субъектами медиации в школе?
4. Какие проблемы школьной медиации упомянуты в статье?
5. Предложите возможные пути решения, выявленных проблем.

Развитие школьной медиации основывается на принципах добровольности и равных возможностей. В работе служб задействуются все участники образовательного процесса: дети, родители, учителя.

Создание служб школьной медиации в образовательных учреждениях и процесс обучение будущих медиаторов (взрослых и детей) предполагает, не только передачу технологий и организационных схем деятельности. Чрезвычайно важную роль при этом играет трансляция ценностных представлений и концепций, которые образуют фундамент для формирования культуры коммуникации и безопасности образовательной среды.

Участие подростков в деятельности Службы школьной медиации создает условия для реализации их социальных, лидерских потребностей и содействует успешной социализации. Владение процедурами медиации помогает подросткам договариваться и исправить ошибки, восстанавливать отношения и самостоятельно компенсировать нанесенный ущерб, способствует повышению самооценки и самоуважения подростков, росту их способности к самоконтролю и пониманию своей ответственности.

Опрос действующих Служб школьной медиации, организованный Фондом поддержки образования (<http://fobr.ru>), показал, что на разных стадиях своего развития Службы сталкиваются с различными трудностями. На этапе становления Службам школьной медиации не хватает подготовленных специалистов, уверенности и опыта,

существует страх ошибиться.

Затем следует этап интеграция Службы в систему учебно-воспитательной работы школы, на котором возникают проблемы с разграничением областей деятельности воспитательной службы, психологической службы и СШМ, преодолением консерватизма педагогических коллективов в способах урегулированию школьных конфликтов, а также трудностей в распространении информация о конфликтах, которая часто просто не доходит до специалистов Служб школьной медиации. На этапе поддержания эффективной деятельности Служб школьной медиации возникают трудности, связанные со сменой поколений специалистов, набором и обучением взрослых и ребят, передачей накопленного опыта.

В тоже время опрос подтвердил вклад Служб в развитие коммуникативной и конфликтологической компетентности всех участников образовательного процесса и, как следствие, в повышение безопасности школьной среды. (Отрывок из статьи Л.В. Быковой «Службы школьной медиации: из опыта практической работы // <http://psy.su/feed>)

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в седьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя. Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающегося принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задания №3 – задания на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» – 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. – 70 -89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Ход решения заданий правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. – 50 - 69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Задание решено частично. «Не зачтено» – менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Медиатор как профессионал и как личность.
2. Требования к медиатору согласно Атласу новых профессий.
3. Профессиональная этика медиатора.
4. Коммуникативная компетентность медиатора.
5. Конфликтная компетентность медиатора.
6. Основные правила и техники эффективной коммуникации.
7. Особенности коммуникации в конфликтной ситуации.
8. Медиативный подход, как основа для предотвращения и эффективного разрешения споров и конфликтов в повседневных условиях.
9. Медиация как способ альтернативного разрешения конфликтов.
10. Медиация как социальный институт.
11. Выбор медиатора.
12. Формулирование договоренности/соглашения.
13. Предупреждение неисполнения договоренностей.
14. Заключение соглашения о проведении процедуры медиации.
15. История развития медиации.
16. Участники медиации.
17. Вопросы, используемые в медиации.
18. Техники слушания в процессе медиации.
19. Техники концентрации внимания и регуляции эмоциональной атмосферы в процессе медиации.
20. Соглашение сторон об урегулировании спора.
21. Медиация как особая форма переговорного процесса.
22. Основные поведенческие стратегии в конфликте.
23. Контроль поведения сторон.
24. Информационное освещение медиации социальных конфликтов.
25. Подготовка медиаторов к разрешению конфликта.

Задания 2 типа

1. Социальные коммуникация и конфликты.
2. Социальные конфликты: особенности, причины, типология.
3. Роль и функции медиатора социальных конфликтов.
4. Понятие и причины конфликтов.
5. Структура конфликта, элементы, подлежащие обязательному анализу.
6. Реакция субъектов на конфликт: деструктивный и конструктивный пути развития конфликтов.
7. Факторы, повышающие/понижающие конфликтную напряженность.
8. Методы сбора данных о конфликте: интервью, анализ конфликта

и создание плана медиации.

9. Обращение сторон к медиатору или организации, обеспечивающей проведение процедуры медиации: стандарты и документы.

10. Правила проведения процедуры медиации: требования к сторонам конфликта.

11. Ответственность различных социальных групп.

12. Современные школы и подходы в медиации.

13. Этноконфессиональная, восстановительная, процессуальная медиация.

14. Количества и значения фаз медиации.

15. Стратегии ведения переговоров.

16. Стадии переговорного процесса.

17. Способы интеграции интересов.

18. Специфика ведения переговорного процесса в зависимости от личностных особенностей.

19. Критический анализ ситуации, рисков и интересов.

20. Критерии оценки результата процедуры медиации.

21. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением.

22. Работа с возражениями.

23. Особенности форм общения.

24. Создание службы медиации (примирения) в организации с учетом ресурсов и дефицитов.

25. Количественные и качественные показатели эффективности работы службы.

Задания 3 типа

Задание № 1.

В приведенной конфликтной ситуации определить:

- участников конфликта;
- чувства участников конфликта;
- потребности участников конфликта;
- объект конфликта.

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о не-удовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия...

Задание № 2.

Вы специалист в области медиации, работающий в бизнес организации. В ней возник конфликт между администрацией и персоналом из-за постоянных авралов и требований оставаться на

сверхурочные. Как здесь может помочь медиация? Какие методы и приемы нужно применить.

Задание № 3.

Необходимо самостоятельно «собрать» и описать минимум 3 конфликтные ситуации из собственной практики или опыта других людей.

а) В каждом примере Вам потребуется:

1. Описать, как протекал конфликт.

2. Кто или что явилось источником спора, ссоры, отрицательных эмоций?

3. Как инициатор объясняет причину своего недовольства, конфронтации?

4. Чем завершился конфликт, как вела себя каждая из сторон и почему именно так, а не иначе?

б) Предложите собственный вариант высказываний и поведения, которые послужили бы профилактическими мерами в каждой из описанных Вами конфликтных ситуаций.

Задание № 4.

Напишите краткую психологическую характеристику хорошо знакомого человека (не менее 10 личностных черт). Подготовьте психологические рекомендации, предписывающие наиболее разумные способы общения с ним.

Задание № 5.

Представьте себя медиатором, работающим в сфере образования. Ваша задача разрешить конфликт между администрацией и учащимися выпускного класса, возникший по поводу выбора места и времени проведения выпускного вечера. Охарактеризуйте методы и техники, которые вы будете использовать.

Задание № 6.

Представьте себя медиатором, работающим в сфере образования. Ваша задача разрешить конфликт между администрацией и родителями, возникший по поводу жестких дисциплинарных требований к учащимся и грубого поведения службы охраны по отношению к родителям. Опишите ваши действия на каждом этапе медиативного процесса.

Задание № 7.

Заполните таблицу, указав причины возникновения конфликтных ситуаций в зависимости от типов межличностных отношений в коллективе:

Типы межличностных отношений	Причины возникновения конфликтных ситуаций	Пример
Организационно-управленческие		
Коммуникативные		

Задание № 8.

Заполните таблицу, указав причины возникновения конфликтных ситуаций в зависимости от типов межличностных отношений в коллективе:

Типы межличностных отношений	Причины возникновения конфликтных ситуаций	Пример
Правовые		
Нравственные		

Задание № 9.

Заполните таблицу, указав причины возникновения конфликтных ситуаций в зависимости от типов межличностных отношений в коллективе:

Типы межличностных отношений	Причины возникновения конфликтных ситуаций	Пример
Финансовые (материальные)		
Межнациональные		

Задание № 10.

Заполните таблицу, указав причины возникновения конфликтных ситуаций в зависимости от типов межличностных отношений в коллективе:

Типы межличностных отношений	Причины возникновения конфликтных ситуаций	Пример
Оценочные		
Психологические		

Задание № 11.

Найти достоинства или нейтрально охарактеризовать поведение «проблемных» клиентов.

Проблемная формулировка	Нейтральная формулировка
«Тормоз»	
«Хамка»	
«Профессор»	

Задание № 12.

Найти достоинства или нейтрально охарактеризовать поведение «проблемных» клиентов.

Проблемная формулировка	Нейтральная формулировка
«Истеричная»	
«Агрессор»	
«Зануда»	

Задание № 13.

Найти достоинства или нейтрально охарактеризовать поведение «проблемных» клиентов.

Проблемная формулировка	Нейтральная формулировка
«Агрессор»	
«Профессор»	
«Психологический садист»	

Задание № 14.

Заполните таблицу, указав какой стиль (тактику) разрешения конфликта целесообразно применить в следующих случаях, а также преимущества каждого стиля:

Условия, в которых развивается конфликт	Тактика поведения	Преимущества данного стиля
Сугубо деловые взаимоотношения, достаточно авторитарная власть		
Стороны способны выслушать друг друга, установлены прочные взаимоотношения		
Обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы; удовлетворение желания одной из сторон имеет для нее не слишком большое значение		
Одна из сторон знает, что не может решить вопрос в свою пользу, обладает малой властью		
Предмет разногласия не важен для одной из сторон или не особенно ее волнует; желание сохранить добрые отношения		

Задание № 15.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. Спрогнозируйте развитие и последствия конфликта.

Задание № 16.

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. В чем может заключаться причина потенциального конфликта? Спрогнозируйте развитие и последствия конфликта.

Задание № 17.

Сформулируйте перечень профессиональных задач для медиатора, работающего в банке.

Задание № 18.

Заполните таблицу, указав какой стиль (тактику) разрешения конфликта целесообразно применить в следующих случаях, а также недостатки каждого стиля:

Условия, в которых развивается конфликт	Тактика поведения	Недостатки данного стиля
Сугубо деловые взаимоотношения, достаточно авторитарная власть		
Стороны способны выслушать друг друга, установлены прочные взаимоотношения		
Обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы; удовлетворение желания одной из сторон имеет для нее не слишком большое значение		
Одна из сторон знает, что не может решить вопрос в свою пользу, обладает малой властью		
Предмет разногласия не важен для одной из сторон или не особенно ее волнует; желание сохранить добрые отношения		

Задание № 19.

Сформулируйте перечень профессиональных задач для медиатора, работающего в авиакомпании.

Задание № 20.

Разработайте стратегию (план) переговоров с потенциальным инвестором вашего проекта.

Задание № 21.

Опишите возможности медиации в сопровождении профессиональной деятельности руководителей. Составьте перечень компетенций, необходимых медиатору, работающему в этой сфере.

Задание № 22.

Составьте профиограмму специалиста по медиации в публичной сфере.

Задание № 23.

Разработайте программу обучения медиации специалистов

Задание № 24.

В Китае есть свидетельство, как однажды ученик Конфуция спросил: «Мастер, назови одно слово, которое может служить правилом на всю жизнь?» Конфуций ответил: «это слово – взаимность». В основе конфуцианства лежит «стремление к достижению взаимности», а также «посредничество», как способ, который позже получит распространение во всем мире. Как соотносится эта притча с принципами и этическим кодексом медиаторов.

Задание № 25.

Разработайте стратегию, план переговоров по пересмотру ранее принятых договоренностей, которые перестали вас устраивать.

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
«Деловой имидж»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки: Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения: очная

Москва 2025

Содержание

I.АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	
II. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
III.ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	
IV.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	
VII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Деловой имидж» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2020 N 955.

Изучение дисциплины «Деловой имидж» ориентировано на получение обучающимися базовых понятий и представлений современной имиджелогии, позволяет сформировать систему теоретических представлений об имидже, а также подготовить студентов к созданию и использованию персонального делового имиджа в профессиональной деятельности.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в вариативную часть учебного плана по программе подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом как дисциплина по выбору.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Деловой имидж» является формирование у обучающихся следующих компетенций: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия; стремление к личностному и профессиональному саморазвитию; способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- раскрытие сущности и содержания основных понятий имиджелогии;
- рассмотрение основных типов имиджа, принципов и правил создания успешного делового имиджа;
- приобретение навыков самоимиджирования;
- развитие навыков использования имиджа в деловых коммуникациях;
- развитие навыков самопрезентации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.	УК-5.2. Владеет навыками построения конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей, опираясь на знания и умения этического характера	-характер влияния различных форм общения на имидж самого служащего и его организации -основы делового общения; структурные особенности устного публичного выступления	-формировать имидж руководителя проекта и использовать его в целях эффективности реализации проекта - отличать деловую коммуникацию от обыденной; осуществлять внутриорганизационную и межведомственную коммуникацию, опираясь на нормы деловой этики; готовить презентации и представлять рабочие проекты публично; навыками публичного выступления, проведения деловых бесед, служебных совещаний, переговоров; навыками ведения деловой переписки	-поведенческими психологическими и приемами проявления внимания к этнокультурным и религиозным ценностям партнеров -навыками деловой коммуникации с гражданами, представителями государственных, коммерческих, иных структур, средств массовой информации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6	ПК-6.1. Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	-современные требования к имиджу государственного руководителя или муниципального проектом	-организовывать взаимодействие с партнерами организации, проявляя уважение к их ценностям маркерам - строить графики внешних коммуникаций на основе принципов корректности и взаимоуважения	- вербальными приемами формирования благоприятной среды общения -строить графики внешних коммуникаций на основе принципов корректности и взаимоуважения	

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	ТКУ/балл Форма ПА
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической		
Тема 1. Теоретические основы формирования делового имиджа	4			9						10	Ситуационный практикум /10 Реферат /5
Тема 2. Психологические основы формирования делового имиджа	4			9						13	Ситуационный практикум /10
Тема 3. Технологические основы формирования делового имиджа	5			10						14	Ситуационный практикум /10 Реферат/5
Тема 4. Создание визуального имиджа делового человека	6			10						14	Творческое задание /15 Реферат /5
Всего:	19			38						51	100 (60 ТКУ+40 ПА)
Контроль, час										Зачет (40)	
Объем дисциплины (в академических часах)	108										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	3										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теоретические основы формирования делового имиджа.

Понятие имиджа в современной науке, его социально-психологическая и символическая природа. Соотношение понятий имидж и образ, имидж и мнение, репутация, авторитет. Имидж как феномен влияния. Функции имиджа. Составляющие индивидуального имиджа. Типы имиджа.

Тема 2. Психологические основы формирования делового имиджа.

Внешние и внутренние мотивы для формирования имиджа. Имиджмейкинг и самоимиджирование. Имидж как феномен восприятия. Социальные аспекты восприятия имиджа: социальный стереотип, предрассудки и предубеждения, эффект первого впечатления, эффект ореола, эффект новизны, эффект бумеранга. «Я-концепция» делового человека как психологическая основа имиджа. «Я-концепция» и «Я-образ».

Тема 3. Технологические основы формирования имиджа.

Стихийность и целенаправленность в формировании имиджа.

Принципы имиджирования: принцип самосовершенствования, принцип гармонизации визуального образа, принцип безусловной доброжелательности в общении, принцип саморегуляции (В. М. Шепель), результативность, управляемость, позитивность, гармоничность (Е. В. Змановская). Этапы самоимиджирования: 1. Проектирование желательного имиджа с учётом личных целей и особенностей целевой аудитории; 2. Реализация желательного имиджа в профессиональной деятельности; 3. Получение обратной связи, анализ, корректировка образа и дальнейшее развитие. Стратегии формирования персонального делового имиджа. Технология имиджирования (В. М. Шепель): 1. Формирование «Я-концепции» – психологическая подготовка; 2. Фейсбилдинг – создание лица с помощью правильно подобранных причёски и макияжа; 3. Подбор одежды и аксессуаров; 4. Работа над выразительностью тела (походка, позы, мимика, жесты); 5. Совершенствование коммуникативной тактики; 6. Работа над речью, развитие ораторского мастерства; 7. Повышение обаяния личности, «флюидного излучения».

Тема 4. Создание визуального имиджа делового человека.

Типы лица. Принципы коррекции лица с помощью причёски и макияжа. Цветовой тип внешности и подбор цветовой гаммы. Типы фигуры. Правила коррекции фигуры с помощью силуэта и цвета. Стили одежды. Деловой и корпоративный дресс-код. Функции дресс-кода. Виды делового дресс-кода. Принципы формирования делового

гардероба.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, ситуационные практикумы, дискуссии, творческое задание.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по выполнению ситуационных практикумов

1. Ознакомление с правилами проведения ситуационного практикума и включение в совместную деятельность.

Текст ситуационного практикума, соответствующего пройденной теме, выдается обучающимся на аудиторном занятии. Решение ситуационных практикумов в рамках изучения дисциплины «Деловой имидж» выполняется в ходе групповой работы, что способствует

выработке навыков выработки коллективных решений, командной работы. Для реализации этой задачи, студенты делятся на временные малые группы (команды), каждая из которых работает по выполнению одного задания.

2. Организация совместной деятельности по решению проблемы.

В некоторых случаях работа может быть организована не только в малых группах, но и индивидуально.

В случае групповой работы: участники каждой временной малой группы работают в течение определенного преподавателем периода времени, в течение которого должны представить максимально возможное количество индивидуальных решений, на основе которых выработать единое коллективное решение. В каждой группе выбирается или назначается «спикер», представляющий решение малой группы. На вопросы аудитории и/или преподавателя отвечает и спикер, и любой из участников малой группы.

Оценивание выступления осуществляется по содержательной стороне решения, технике выступления, умению находить ответы на спонтанно возникающие вопросы, используя техники презентации, публичного выступления, материалы изученного теоретического материала дисциплины. Преподаватель организует и направляет общую дискуссию.

3. Рефлексия и анализ совместной деятельности.

Преподаватель завершает дискуссию, анализируя процесс обсуждения ситуации и хода работы всех групп, подводит итоги как выполнения задания, так и хода совместной работы групп.

Методические указания для обучающихся по выполнению творческого задания

Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Выполняется в индивидуальном порядке. Используется для формирования визуального делового имиджа и навыков публичного выступления.

Подготовка презентации осуществляется в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы. Представляется на занятии с обязательной презентацией. Продолжительность презентации 10-12 минут, после чего следует ее обсуждение.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов тем учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Деловой имидж»

определяется учебным планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались.

Реферат

Подготовка рефератов направлена на развитие и закрепление у обучающихся навыков самостоятельного глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, методической и другой литературы по актуальным проблемам дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Рефераты должны отвечать высоким квалификационным требованиям в отношении научности содержания и оформления.

Темы рефератов, как правило, посвящены рассмотрению одной проблемы. Объем реферата может быть от 12 до 15 страниц машинописного текста, отпечатанного через 1,5 интервала, а на компьютере через 1 интервал (список литературы и приложения в объем не входят).

Текстовая часть работы состоит из введения, основной части и заключения.

Во введении обучающийся кратко обосновывает актуальность избранной темы реферата, раскрывает конкретные цели и задачи, которые он собирается решить в ходе своего небольшого исследования.

В основной части подробно раскрывается содержание вопроса (вопросов) темы.

В заключении кратко должны быть сформулированы полученные результаты исследования и даны выводы. Кроме того, заключение

может включать предложения автора, в том числе и по дальнейшему изучению заинтересовавшей его проблемы.

В список литературы (источников и литературы) обучающийся включает только те документы, которые он использовал при написании реферата.

В приложении (приложения) к реферату могут выносятся таблицы, графики, схемы и другие вспомогательные материалы, на которые имеются ссылки в тексте реферата.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
<i>Тема 1. Теоретические основы формирования делового имиджа</i>	Соотношение понятий имидж и образ, имидж и мнение, репутация, авторитет.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, написание реферата	Литература к теме 1	Ситуационный практикум Реферат
<i>Тема 2. Психологические основы формирования делового имиджа</i>	Имиджмейкинг и самоимиджирование Имидж как феномен восприятия. Формирование «Я-концепции» – психологическая подготовка.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму	Литература к теме 2	Ситуационный практикум
<i>Тема 3. Технологические основы формирования делового имиджа</i>	Технология имиджирования (В. М. Шепель): Фейсбилдинг – создание лица с помощью правильно подобранных причёски и макияжа; Подбор одежды и аксессуаров; Работа над выразительностью тела (походка, позы, мимика, жесты); Совершенствование коммуникативной тактики; Работа	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, написание реферата	Литература к теме 3	Ситуационный практикум Реферат

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самост. работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
	над речью, развитие ораторского мастерства; Повышение обаяния личности, «флюидного излучения».			
Тема 4. Создание визуального имиджа делового человека	Принципы коррекции лица с помощью прически и макияжа. Правила коррекции фигуры с помощью силуэта и цвета.	Работа с литературой, источниками в сети Internet Подготовка к практикуму, написание реферата	Литература к теме 4	Творческое задание Реферат

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Белобрагин В.В. Психология имиджа : учебно-методическое пособие / Белобрагин В.В.. — Москва : Научный консультант, 2024. — 72 с. — ISBN 978-5-6040635-4-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140325.html>

Дополнительная литература:

1. Елкина, М. В. Имиджелогия : учебно-методическое пособие / М. В. Елкина. — Омск : Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2013. — 156 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/65055.html>
2. Васильченко, А. В. Культурологический аспект имиджелогии : учебное пособие / А. В. Васильченко. — Комсомольск-на-Амуре : Комсомольский-на-Амуре государственный университет, 2023. — 76 с. — ISBN 978-5-7765-1543-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : <https://www.iprbookshop.ru/140648.html>

6.2 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Иллюстрированная энциклопедия моды	http://fashion.artyx.ru/

2.	Леви В. Л. Искусство быть собой	http://www.koob.ru
3.	Леви В. Л. Искусство быть другим	http://www.koob.ru

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

При проведении образовательного процесса по дисциплине необходимо наличие:

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

•Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Ситуационный практикум	10-9 – активное участие в обсуждении, анализе проблемной ситуации в малой группе, выработке коллективного решения. Активное обсуждение 2 и более выступлений, высказывание аргументированных и обоснованных точек зрения; 8-6 - участие в обсуждении, анализе проблемной ситуации в малой группе, выработке коллективного решения. Активное обсуждение 1-2 и более выступлений, ответы в основном логичны, но недостаточная аргументация; 5-1 – пассивное участие в работе малой группы и выработке коллективного решения, обсуждение 1 выступления, аргументация слабая.
	Реферат	5 – работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению; 4– основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём

№ п/п	Форма учебного занятия, по которому проводится ТКУ/ оценочное средство	Шкала и критерии оценки, балл
		реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; 3 – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объем реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении. 2 - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформлении работы;
	Творческое задание	15-13 – Проект имиджа разработан в соответствии с требованиями, не менее 8 правильно оформленных слайдов презентации, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы преподавателя и обучающихся; 12-8 – Проект имиджа разработан в соответствии с требованиями, но с плохой презентацией, грамотное использование профессиональной терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на большинство вопросов преподавателя и обучающихся; 7-1 – Проект имиджа разработан с нарушением базовых требований, без презентации, докладчик был привязан к тексту, докладчик испытывал затруднения при ответе на вопросы преподавателя и обучающихся или не смог на них ответить.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые задания к ситуационному практикуму

Ситуационный практикум №1

Анализ имиджа знаменитости

Ваша задача – кратко проанализировать имидж какого-либо известного топ-менеджера, руководителя проектов в крупной компании или бизнесмена (по вашему выбору), заполнив таблицу. В левом столбце дайте 8–10 характеристик образа. В правом столбце укажите, какими средствами каждая характеристика формируется у воспринимающей аудитории.

Ниже приведен пример анализа имиджа Евгения Чичваркина.

Основные черты имиджа	Средства формирования впечатления
Личностные характеристики	
Лидер	Уверенная речь и манера держаться на публике, яркий внешний вид.

Основные черты имиджа	Средства формирования впечатления
Личностные характеристики	
Неординарный	Афористичные и эмоциональные высказывания. Цитата: «Покупатель должен быть облизан и обобран». Сайт «Наш товарищ Чи» (в образе Чегевары). Книга М. Котина «Чичваркин Е...гений».
Склонный к эпатажу	Нарушение делового дресс-кода: яркая спортивная одежда или одежда в стиле casual. Использование нецензурной лексики. Замешан в скандале о похищении А. Власкина.
Креативный	Агрессивная и гибкая стратегия ведения бизнеса. Нестандартные высказывания. Письма к подчиненным как форма управления коллективом.
Предприимчивый	Быстро принимает решения. Вывел компанию «Евросеть» в лидеры.
Основные черты имиджа	Средства формирования впечатления
Характеристики внешности	
Мужественный	Хорошая физическая форма.
Спортивный	
Яркий	Яркие цвета, пестрые сочетания цветов в одежде.
Открытый	Демократичный внешний вид.

Ситуационный практикум №2

«Приведите пример имиджа знаменитости, который построен на стереотипе. Опишите стереотип»

Приведите примеры стереотипов восприятия, влияющих на формирование имиджа. Заполните таблицу.

Вид стереотипа	Пример
Возрастной	подростки – «трудные» _____ _____
Профессиональный	психологи «видят людей насквозь» _____ _____

Ситуационный практикум №3

«Контроль имиджа на основе анализа источников информации».

Анализ источников имиджирующей информации (адаптированный практикум Д.В. Минаева).

Цель: активизировать использование источников информации, влияющих на формирование делового имиджа.

1. Определите стандартные источники информации (минимум 5), оказывающие существенное влияние на формирование вашего делового имиджа.

2. Для оценки влияния различных источников на вашу известность проанализируйте, каким образом преподаватели, однокурсники, работодатель или руководство вуза могут узнать о вас.

3. Оцените и потенциальную важность каждого источника с точки зрения его вклада в формирование имиджа. Такую оценку можно осуществить по 5-балльной шкале.

4. Для оценки вклада каждого источника в формирование имиджа необходимо ответить на вопрос: «Какое впечатление создает данный источник информации?» Он может создавать у получателя информации положительное, нейтральное или отрицательное впечатление. Дайте оценку по шкале:

Балл	Характеристика впечатления
2	Очевидно положительное.
1	Скорее положительное, чем нейтральное.
0	Нейтральное.
-1	Скорее отрицательное, чем нейтральное.
-2	Очевидно отрицательное.

5. В случае необходимости определите меры активизации недооцененных источников информации для совершенствования делового имиджа (предложите минимум 1 рекомендацию).

6. Оценку уровня использования разных источников информации представьте в виде таблицы, ориентируясь на пример ее заполнения на с. 40.

Типичные источники информации, формирующие мой имидж

№ п/п	Источник	Важность источника информации	Оценка впечатления	Меры активизации

Типичные источники информации, формирующие имидж менеджера N

№ п/п	Источник	Важность источника информации	Оценка впечатления	Меры активизации
1.	Внешний вид	5	+2	
2.	Личная страница на сайте компании	3	+1	Раньше источник не принимался в расчет. Обновить данные на сайте.
3.	Общение на профессиональном форуме	4	+1	Раньше источник не принимался в расчет. Выбрать для фото символическую картинку, раскрывающую характер. Подбирать интересные аргументы, факты для отстаивания своей точки зрения.
4.	Слухи, сплетни коллег	5	-1	Контролировать процесс формирования репутации.
5.	Деловая переписка по электронной почте	3	0	Добавить контактный телефон в подпись электронного письма.
6.	Отчет о работе	5	0	Продумать иллюстративные материалы для отчета (график, диаграмму).

Примерные темы рефератов:

1. Всегда ли имидж является точным отражением его носителя?
2. С помощью каких приемов можно продвигать индивидуальный имидж? Приведите примеры.
3. В чем специфика универсальной, целевой стратегии, стратегии «креативный взрыв» при создании делового имиджа?
4. Особенности имиджа как явления?
5. Какие задачи решает имидж в процессе деловых коммуникаций?
6. Из каких элементов складывается индивидуальный имидж?
7. Что такое «Я-концепция»?
8. Основные принципы создания делового имиджа?
9. Из каких элементов, как правило, складывается технология создания имиджа?
10. Как правильно подобрать прическу?

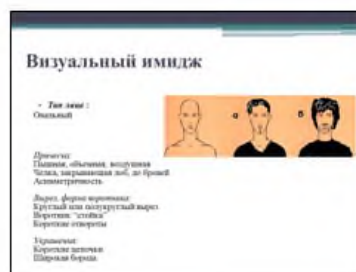
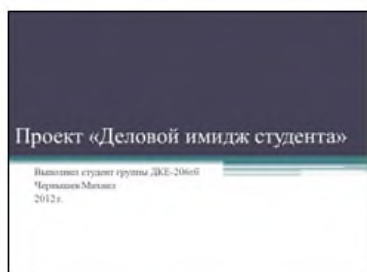
11. Что необходимо учитывать при подборе цвета одежды?
12. С помощью каких средств можно подчеркнуть достоинства фигуры?
13. Как определить стиль одежды?
14. Каковы принципы формирования делового гардероба?

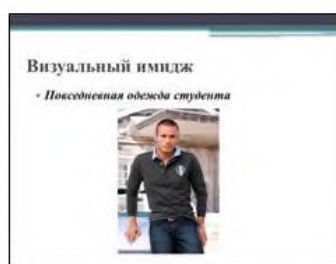
Примерное творческое задание по теме «Создание визуального имиджа».

Используя материалы учебника, дополнительную литературу, ресурсы Интернета, подготовьте ваш проект формирования визуального имиджа:

1. Определите тип лица и напишите рекомендации по подбору прически.
2. Определите цветотип внешности и выберите для вашего гардероба основные цвета.
3. Учитывая нормы этикета, подберите три варианта наряда (фото или рисунок) для:
 - повседневных занятий;
 - зачета и экзамена;
 - для торжественного момента (презентация, конференция, выпускной вечер).

Пример выполнения практикума.





7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в седьмом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет с оценкой представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 0-10 баллов Задание 2: 0-10 баллов Задание 3: 0-20 баллов Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» — 90-100 (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. — 70 -89 (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. — 50-69 (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. «Не зачтено» — менее 50 (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1 типа

1. Понятие имиджа в современной науке, его социально-психологическая природа.
2. Каковы стратегии формирования персонального делового имиджа?
3. Что такое «Я-концепция»? Какова ее психологическая основа?
4. Назовите и охарактеризуйте социальные аспекты восприятия имиджа.
5. Цветовой тип внешности и подбор цветовой гаммы.
6. Какие бывают типы фигуры?
7. Правила коррекции фигуры с помощью силуэта и цвета.
8. Функции и виды делового дресс-кода.
9. Какие стили одежды существуют? (краткая характеристика каждого стиля)
10. Расскажите о принципах формирования делового гардероба.
11. Охарактеризуйте составляющие индивидуального имиджа.
12. Расскажите о типах индивидуального имиджа.
13. Имидж как феномен влияния.
14. Внешние и внутренние мотивы для формирования.
15. Как вы понимаете термины имиджмейкинг и самоимиджирование.
16. Расскажите о принципах самоимиджирования.
17. Расскажите об этапах самоимиджирования.
18. Какие типы лица вы знаете. Охарактеризуйте кратко каждый.
19. Какие типы фигуры вы знаете. Охарактеризуйте кратко каждый.
20. Расскажите о свойствах имиджа.
21. Какие задачи решает имидж в процессе деловых коммуникаций?
22. Что необходимо учитывать при подборе цвета одежды?
23. Как определить стиль одежды?
24. Как правильно подобрать прическу?
25. С помощью каких средств можно подчеркнуть достоинства фигуры?

Задания 2 типа

1. Каковы функции имиджа? Какие функции персонального делового имиджа выделяет М. В. Шепель?
2. Каковы основные принципы самоимиджирования? Раскройте содержание принципов.
3. Чему способствует работа личности над «Я-концепцией»? Аргументируйте свой ответ.
4. В чём специфика универсальной, целевой стратегии, стратегии «креативный взрыв» при создании делового имиджа? Приведите примеры.
5. Каким образом социальные стереотипы восприятия влияют на формирование делового имиджа? Приведите примеры.
6. Каковы принципы формирования делового гардероба? Поясните

на примере.

7. Из каких элементов, как правило, складывается технология формирования имиджа? Поясните на примере.

8. С помощью каких приемов можно продвигать индивидуальный имидж? Приведите примеры.

9. Какова роль социального стереотипа при формировании имиджа? Приведите примеры.

10. Как составляющие индивидуального имиджа влияют на восприятие? Приведите примеры.

11. Каково соотношение понятий имидж и образ, имидж и мнение, репутация, авторитет. Приведите примеры.

12. Чему способствует работа личности над «Я-концепцией». Аргументируйте свой ответ.

13. Какие аспекты необходимо учитывать при проектировании персонального делового имиджа. Привести примеры.

14. Как оценивать себя и окружающих с позиции эффективного имиджа. Приведите примеры.

15. Какие три этапа необходимо учитывать при формировании имиджа делового человека.

16. С помощью каких приемов можно продвигать индивидуальный имидж? Приведите примеры.

17. В чем специфика универсальной стратегии при создании делового имиджа? Приведите примеры.

18. В чем специфика целевой стратегии при создании делового имиджа? Приведите примеры.

19. В чем специфика стратегии «целевой взрыв» при создании делового имиджа? Приведите примеры.

20. Какие этапы предполагает процесс формирования имиджа. Приведите примеры.

21. Какие цветовые типы внешности вы знаете? Приведите примеры подбора гардероба к 1, 2 типам.

22. Что такое стереотип и каковы его основные виды. Приведите несколько примеров стереотипов восприятия.

23. Чему способствует работа личности над «Я-концепцией».

24. Всегда ли имидж является точным отражением его носителя? Приведите примеры.

25. Из каких элементов складывается технология создания имиджа?

Задания 3 типа.

Задание № 1.

Анализ источников имиджирующей информации (адаптированный практикум Д.В. Минаева).

Цель: активизировать использование источников информации, влияющих на формирование делового имиджа.

1. Определите стандартные источники информации (минимум 5), оказывающие существенное влияние на формирование вашего делового имиджа.

2. Для оценки влияния различных источников на вашу известность проанализируйте, каким образом преподаватели, однокурсники, работодатель, или руководство вуза могут узнать о вас.

3. Оцените и потенциальную важность каждого источника с точки зрения его вклада в формирование имиджа. Такую оценку можно осуществить по 5-балльной шкале.

4. Для оценки вклада каждого источника в формирование имиджа необходимо ответить на вопрос: «Какое впечатление создает данный источник информации?» Он может создавать у получателя информации положительное, нейтральное или отрицательное впечатление. Дайте оценку по шкале:

Балл	Характеристика впечатления
2	Очевидно положительное.
1	Скорее положительное, чем нейтральное.
0	Нейтральное.
-1	Скорее отрицательное, чем нейтральное.
-2	Очевидно отрицательное.

5. В случае необходимости определите меры активизации недооцененных источников информации для совершенствования делового имиджа (предложите минимум 1 рекомендацию).

Задание № 2.

Распределите нижеперечисленные характеристики в колонки таблицы в соответствии со стилями одежды.

Яркие цвета, синтетические материалы, сдержанные цвета, свободный силуэт, полуприлегающий силуэт, натуральные ткани, накладные детали, металлическая фурнитура, однотонные расцветки ткани.

Классический стиль	Спортивный стиль

Задание № 3.

Кратко проанализируйте имидж какого-либо известного тренера, руководителя спортивного клуба, спортсмена или менеджера по спорту (по вашему выбору), заполнив следующую таблицу. Дайте не менее 6 характеристик образа.

Основные характеристики имиджа	Средства формирования впечатления
1.	
2. и т. д.	

Задание № 4.

Установите соответствие между определениями и терминами.

1. Эффект проявления симпатии к внешности человека и желания с ним общаться.	а) Эффект бумеранга
2. Эффект пробуждения внимания и интереса у партнера при передаче вербальной (словесной) информации.	б) Аттракция
3. Эффект, состоящий в том, что если человек ведет себя доброжелательно, демонстрирует внимание и уважение к собеседнику, то с большой вероятностью вызывает добрые чувства в ответ.	в) Эффект ореола
4. Эффект, при котором эмоционально заряженная информация об объекте определяет его восприятие.	г) Фасцинация

Задание № 5.

Установите соответствие между определениями и терминами.

1. свод правил о том, как следует выглядеть человеку в определённой ситуации	а) протокол
2. установленный порядок поведения где-либо	б) дресс-код
3. система норм нравственного поведения людей и наука о морали	в) этикет
4. совокупность общепринятых правил, традиций и условностей, соблюдаемых правительствами, ведомствами иностранных дел, дипломатическими представительствами в международном общении	г) этика

Задание № 6.

Установите соответствие определениями и терминами.

1. устойчивый, эмоционально окрашенный, целенаправленно формируемый образ субъекта, возникающий в сознании воспринимающей аудитории	а) стереотип
2. система представлений человека о самом себе, сопряжённая с самооценкой и определяющая его взаимоотношения с самим собой и обществом	б) имидж
3. представление человека о том, как его воспринимают другие люди	в) я-концепция
4. устойчивый, упрощённый образ члена определённой социальной группы	г) я-зеркальное
5. мнение о человеке, сложившееся в обществе	д) репутация

Задание № 7.

Установите соответствие между стилями и их характеристикой.

1. прямой или свободный силуэт, яркие цвета, принты, декоративная строчка, кант, металлическая фурнитура	а) классический
2. сдержанные цвета, лаконизм в отделке, полуприлегающий силуэт, шерстяные, твидовые ткани	б) спортивный
3. разнообразие форм, сложность покроя, асимметрия, нарядность отделки, мех, кружево, гипюр	в) романтический

Задание № 8.

Приведите примеры стереотипов восприятия, влияющих на формирование имиджа. Заполните таблицу.

Вид стереотипа	Пример

Задание № 9.

Приведите не менее 3-х примеров каждого вида информации, влияющей на формирование имиджа (по А.Ю. Панасюку). Заполните таблицу.

Вид имиджирующей информации	Пример
Прямая	Внешний вид человека _____ _____ _____
Косвенная	Отзывы клиентов, размещённые в портфолио делового человека _____ _____ _____

Задание № 10.

Прочтите описание экспериментов из книги С.С. Степанова. Назовите «эффект восприятия», который сработал в каждом случае. В ходе исследования Р. Нисбета и Т. Вильсона студенты в течение получаса общались с новым преподавателем, который с одними испытуемыми вел себя доброжелательно, с другими отстраненно, подчеркивая социальную дистанцию. После этого студентов просили оценить преподавателя по ряду характеристик. Результаты оказались однозначными. Оценки преподавателя доброжелательного оказались значительно выше, чем оценки «холодного».

1. Молодым людям было предложено оценить очерк, написанный женщиной, причем к тексту прилагался ее портрет. В одних группах испытуемых использовался портрет женщины с привлекательной внешностью, в других – портрет «дурнушки». Более высокие оценки получил очерк красивой женщины.

Задание № 11.

Задание по формированию «Я-концепции».

«Какой я?» - запишите свои деловые качества (например: ответственный, настойчивый, коммуникабельный и т.д.)

«Я реальное» - определите ваши «плюсы» и «минусы».

«Я идеальное» - подумайте, каким студентов вы хотели бы стать. Запишите характеристику в таблицу.

Я	Я
Р	и
Е	д
А	е
Л	а
Ь	л
Н	ь
О	н
Е	о
	е

Сделайте выводы. Напишите, какие изменения, на ваш взгляд, необходимы для создания успешного делового имиджа студента. Составьте краткий план саморазвития.

Задание № 12.

Установите соответствие между прическами и типами лица.

Прическа	Тип лица
1. Прически с объемом на макушке, с прямой или косой челкой, или длинные прямые волосы до плеч	а) Квадратное
2. Прически с ассиметричной формой или волнистыми прядями, обрамляющими лицо, с дополнительным объемом на макушке	б) Овальное
3. Прически с объемом по бокам, длинная густая челка до бровей	в) Прямоугольное
4. Любые прически	г) Круглое

Ответ: 1..., 2..., 3..., 4....

Задание № 13.

Установите соответствие между характеристиками и стилями одежды. Назовите условия выбора гардероба.

Характеристика одежды	Стиль одежды
1. Прямой или свободный силуэт, яркие цвета, принты, декоративная строчка, кант, металлическая фурнитура	а) Классический
2. Сдержанные цвета, лаконизм в отделке, полуприлегающий силуэт, шерстяные, твидовые ткани	б) Спортивный
3. Разнообразие форм, сложность покроя, асимметрия, нарядность отделки, мех, кружево, гипюр	г) Романтический

Ответ: 1..., 2..., 3....

Задание № 14.

Определите и распределите нижеперечисленные характеристики в колонки таблицы в соответствии со стилями одежды. Охарактеризуйте каждый стиль.

Яркие цвета, синтетические материалы, сдержанные цвета, свободный силуэт, натуральные ткани, накладные детали, металлическая фурнитура, однотонные расцветки ткани.

.....стиль	стиль

Задание № 15.

Составляющие индивидуально имиджа. Соотнесите термины и определения.

Термин	Характеристика
1.Запахи косметики и тела	а) Габитус
2.Увлечения	б) Такесика
3.Совокупность всех данных внешности: телосложение, рост, цвет волос, цвет кожи, состояние здоровья и т.д.	в) Проксемика
4.Пространственные условия общения, взаиморасположение собеседников	г) Ольфакторные знаки
5.Картины, книги, статьи, коллекции одежды и т.д.	д) Хобби
6.Поведение человека, связанное с тактильной системой восприятия, - рукопожатия, поцелуи, похлопывания, объятия и т.п.	е) Репутация
7.Телесные проявления человека во время речи – жесты, мимика, походка, позу, контакт глазами	ж) Творчество
8.Общественная оценка, сложившееся общее мнение о достоинствах или недостатках кого-либо	з) Просодика
9.Ритмико-интонационные стороны речи, как высота голоса, громкость голосового тона, тембр голоса, сила ударения	и) Кинесика

Ответ: 1..., 2....., 3..... и т.д

Задание № 16.

Дайте рекомендации по подбору гардероба мужчине исходя из особенностей его фигуры:

«Перевернутый треугольник».

Задание № 17.

Дайте рекомендации по подбору гардероба мужчине исходя из особенностей его фигуры: *«Прямоугольник».*

Задание № 18.

Дайте рекомендации по подбору гардероба мужчине исходя из особенностей его фигуры: «Круг».

Задание № 19.

Дайте рекомендации по подбору гардероба женщине исходя из особенностей её фигуры: «Треугольник».

Задание № 20.

Дайте рекомендации по подбору гардероба женщине исходя из особенностей её фигуры: «Песочные часы».

Задание № 21.

Дайте рекомендации по подбору гардероба женщине исходя из особенностей её фигуры: «Овал».

Задание № 22.

Дайте рекомендации по подбору гардероба женщине исходя из особенностей её фигуры: «Прямоугольник».

Задание № 23.

Дайте рекомендации по подбору гардероба женщине исходя из особенностей её фигуры: «Перевернутый треугольник».

Задание № 24.

Дайте рекомендации по подбору гардероба женщине исходя из особенностей её фигуры: «Круг».

Задание № 25.

Определите свой тип внешности (лицо, фигура, цветотип) и подберите три варианта наряда:

- повседневные занятия;
- зачета, экзамена, аттестации;
- для торжественного мероприятия (выпускной вечер, презентация, конференция).

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Разработка фирменного стиля»

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	11
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Разработка фирменного стиля» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в факультативы.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов теоретических знаний, практических навыков и развитие профессиональных компетенций применительно к разработке фирменного стиля.

Задачи дисциплины:

- формирование у студентов представления о фирменном стиле как средстве визуальной коммуникации, этапах проектирования визуальных коммуникаций, а также основных применяемых при разработке фирменного стиля инструментах;
- развить и закрепить основные навыки разработки фирменного стиля в соответствии с задачей, а также подготовки и принятия решений в области создания и управления аудио-, видео, графических и интернет-материалов с использованием современных технологий;
- ознакомление с комплексом визуальных средств воздействия, используемых в разработке носителей фирменного стиля.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.	УК-2.1. Реализует нормы права при решении задач в рамках поставленной цели	- сущность, содержание, цели, принципы и функции создания фирменного стиля организации; • - цели, объекты, виды, способы формирования коммуникаций с помощью фирменного стиля компании - приемы и методы управления фирменным стилем организации; особенности фирменного стиля в различных сегментах рынка.	- планировать и проводить компании по формированию фирменного стиля организации - разрабатывать стратегии коммуникационных действий направленных на идентификацию компании; готовить тексты рекламы. - проектировать технологии продвижения фирменного стиля целевой аудитории и персоналу организации ; проводить анализ и формировать результаты	- специальной терминологией; - принципами и методами управления креативной работы - основными методами планирования и организации рекламной и PR деятельности, направленной на укрепление имиджа компании; - психологическими аспектами формирования потребительского мнения и решения	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

				коммуникац ионной среды.		

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	Форма ТКУ Форма ПА, балл
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Тема 1. Фирменный стиль как средство визуальной коммуникации	3	3								11	Практическое домашнее задание/20
Тема 2. Константы фирменного стиля.	3	3								12	Практическое домашнее задание/20
Тема 3. Этапы разработки фирменного стиля.	3	3								11	Практическое домашнее задание/20
Тема 4. Современные актуальные тенденции и техники в разработке визуальных коммуникаций	4	4								12	Практическое домашнее задание/20
Всего:	13	13								46	100 (80 ТКУ+20 ПА)
Контроль, час											Зачет (20)
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Фирменный стиль как средство визуальной коммуникации

Значение фирменного стиля, его роль в формировании имиджа компании (продукта). Задачи фирменного стиля. Основные концептуальные стилеобразующие элементы. Константы и носители фирменного стиля. Фирменный стиль как система визуальной идентификации бренда.

Тема 2. Константы фирменного стиля

Константы фирменного стиля: логотип – пропорции и размеры, варианты использования; основные фирменные цвета; дополнительные графические элементы; корпоративная типографика – использование стандартных гарнитур. Инфографика и видеоконтент – визуальная демонстрация особенностей и преимуществ бренда, коммуникационные возможности. Носители фирменного стиля – возможности для развития стиля. Разработка дизайн-макетов рекламных носителей в рамках фирменного стиля – печатная продукция, упаковка, наружная реклама, сайт компании

Тема 3. Этапы разработки визуальных бренд-коммуникаций

Этапы разработки: анализ, построение концептуальных задач, разработка композиционного, графического и шрифтового решений, модульная система. Оригинальные приемы и оптимальные решения реализации идеи. Аналитика и оценка результата в области разработки визуальных бренд-коммуникаций. Создание концептуальной идеи в процессе разработки визуальных бренд-коммуникаций. Определение целей и задач проекта. Анализ социальных, коммуникационных, культурных и технологических аспектов проекта. Разработка системного решения, основанного на комплексе проведенного анализа.

Тема 4. Современные актуальные тенденции в разработке визуальных коммуникаций

Новые художественные формы и интерактивная графика. Гуманизация технологий – органические формы, натуральные материалы и цвета. Инфографика – визуальная демонстрация особенностей и преимуществ бренда, коммуникационные возможности. Новые выразительные возможности цветовых сочетаний, особенности материалов. Принцип минимализма в визуализации информации, графического образа, разработке шрифтового решения. Использование стилизации при разработке визуального решения, актуальные стилистические направления в визуальных коммуникациях.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины «используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары и практические домашние задания, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и

предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по выполнению практического домашнего задания

Практические задания используются для контроля факта приобретения обучающимися знаний и практических умений по соответствующей теме изучаемой дисциплины.

Выполнение практического задания осуществляется обучающимися в режиме самостоятельной (внеаудиторной) работы.

Пример практического задания по одной из тем курса имеется в разделе 7 настоящей программы.

Выполненные практические задания по теме/темам дисциплины сдаются обучающимися на проверку преподавателю на предпоследнем практическом занятии. На последнем занятии, при подведении итогов ТКУ, преподаватель возвращает обучающимся проверенные задания с проставленными на них баллами.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины и является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

1. Работу с информацией печатных и интернет-источников (поиск, анализ, систематизацию), изучение основной и дополнительной литературы по курсу для продуктивной подготовки к аудиторным формам проведения занятий и закреплению и отработки полученных знаний;

2. Подготовку к тренингу – подготовка к выполнению упражнений, результатом выполнения которых является обретенный новый опыт, новые знания, сформированные умения и навыки;

3. Изучение специфики публичных выступлений и их функции, а так-же взаимодействия выступающего и аудиторий.

4. Самоанализ качества речи в процессе выполнения упражнений.

5. Изучение актуального интереса аудитории.

6. Отработка различных этапов публичных выступления.

7. Закрепление невербальных средств сценического имиджа оратора.

8. Изучение особенностей использования визуальных средств в бизнес-презентации.

9. Работу над различными средствами эмоционального воздействия на аудиторию.

10. Отработка техники безопасности при публичном выступлении.

11. Подготовку к зачету по дисциплине, которая включает в себя просмотр всего материала учебника Лементуева Л. В. «Публичное выступление: теория и практика».

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма контроля

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма контроля
<i>Тема 1. Фирменный стиль как средство визуальной коммуникации</i>	Фирменный стиль как система визуальной идентификации бренда.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка практического домашнего задания.	Практическое домашнее задание
<i>Тема 2. Константы фирменного стиля.</i>	Разработка дизайн-макетов рекламных носителей в рамках фирменного стиля – печатная продукция, упаковка, наружная реклама, сайт компании	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка практического домашнего задания	Практическое домашнее задание
<i>Тема 3. Этапы разработки фирменного стиля.</i>	Анализ социальных, коммуникационных, культурных и технологических аспектов проекта. Разработка системного решения, основанного на комплексе проведенного анализа.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Практическое домашнее задание
<i>Тема 4. Современные актуальные тенденции и техники в разработке визуальных коммуникаций</i>	Использование стилизации при разработке визуального решения, актуальные стилистические направления в визуальных коммуникациях.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Практическое домашнее задание

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Макарова, Т. В. Компьютерные технологии в сфере визуальных коммуникаций. Работа с растровой графикой в Adobe Photoshop : учебное пособие / Т. В. Макарова. — Омск : Омский государственный технический университет, 2015. — 239 с. — ISBN 978-5-8149-2115-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/58090.html>

Дополнительная литература:

1. Качалов, Л. К. Психология массовых коммуникаций : учебное пособие / Л. К. Качалов. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2020. — 164 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102134.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Ресурс по созданию мобильных приложений и клипов	https://webmaker.org/ru
2.	Ресурс по созданию интерактивного видео	https://interlude.fm
3.	Ресурс по созданию веб-публикации	https://readymag.com
4.	Коллекция бесшовных фонов для сайта	http://thepatternlibrary.com
5.	Коллекция бесплатных изображений	http://allthefreestock.com
6.	Ресурс по созданию анимационных роликов	http://www.animaker.com
7.	Ресурс инструментов визуализации сетей и связей	https://vis.occrp.org
8.	Ресурс по созданию аудио контента	http://soundcite.knightlab.com
9.	Коллекция бесшовных фонов для сайта	http://thepatternlibrary.com
10.	Коллекция бесплатных изображений	http://allthefreestock.com
11.	Современные формы условно-графической наглядности: методика конструирования, создания и использования	http://www.moluch.ru/archive/89/18223/
12.	Сила визуальной коммуникации	http://lpgenerator.ru/blog/2014/05/14/sila-vizualnoj-kommunikacii/
13.	О психофизиологии восприятия	http://lpgenerator.ru/blog/2014/02/16/psihofiziologiya-vospriyatiya-pochemu-uspehizmeryaetsya-v-millisekundah/#ixzz489nr1jFQ -
14.	25 инструментов для работы с графикой	http://lpgenerator.ru/blog/2016/01/15/vizualnyj-marketing-25-instrumentov-dlya-raboty-s-grafikoj/#ixzz489oq77y9
15.	Ресурс по инфографике	http://www.easel.ly
16.	Ресурс по инфографике	http://charts.hohli.com
17.	Ресурс по инфографике	http://creatly.com
18.	Ресурс по инфографике	https://spritesapp.com/edit

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;

•помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL AcademicEdition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логинот (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)

•Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

•Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Практическое домашнее задание	20-16 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, правильно поняты и использованы соответствующие формулы, использована требуемая информация, аргументированы, даны исчерпывающие ответы на все поставленные вопросы; 15-10 – практическое домашнее задание выполнено самостоятельно, использована требуемая информация, правильно выполнены требуемые расчеты, необходимые выводы сделаны частично, хорошо аргументированы, даны ответы на все поставленные вопросы; 9-6 – практическое домашнее задание выполнено в основном самостоятельно, имеются ошибки в композиционном решении; даны ответы не на все вопросы; 4-0 – обучающийся выполнил домашнее задание не самостоятельно или, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые задания к практическим домашним заданиям

1. Определить какие выразительные средства использовались в визуальном сообщении. ОПК-6
2. Продумать визуальную концепцию рекламной акции компании.
3. Разработка визуального решения с использованием цвета как основного выразительного средства.
4. Разработка визуального решения с использованием шрифта как основного выразительного средства.
5. Анализ визуального решения рекламного сообщения.
6. Разработка визуального решения с использованием композиции как основного выразительного средства.
7. Разработка визуального решения с использованием образа как основного выразительного средства.
8. Использование текста в визуальных коммуникациях.
9. Разработка названия проекта и его сопроводительное описание.
10. Разработка визуального решения с использованием формы как основного выразительного средства.
11. Разработка визуального решения с использованием стиля как

основного выразительного средства.

12. Назовите наиболее актуальные стилевые тенденции в визуальных коммуникациях.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в четвертом семестре.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение студентом заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины.	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-5; 2 вопрос: 0-5; 3 вопрос: 0-10. Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено» — 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. — 70-89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. — 50-69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. «Не зачтено» — менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Фирменный стиль в системе формирования бренда.
2. Основные определения, типы, классификация.
3. История брендов и брендинга.
4. Имидж бренда.
5. Сегментирование потребителей в брендинге.
6. Позиционирование бренда на рынке.
7. Правовые основы бренда.
8. Основные тенденции брендинга в современном мире.
9. Система идентичности бренда.
10. Графический фирменный стиль как визуальный идентификатор бренда.

11. Графические атрибуты фирменного стиля и их основные характеристики.

12. Логотип и основные требования к его созданию.

13. Товарный знак. Классификация товарных знаков.

14. Трансформация товарных знаков.

15. Шрифт как атрибут графической идентификации бренда.

16. Цвет как атрибут графической идентификации бренда.

17. Персонаж как атрибут графической идентификации бренда.

18. Основные носители элементов фирменного стиля. Классификация.

19. Бланочная продукция как носитель фирменного стиля.

20. Сувенирная продукция как носитель фирменного стиля.

21. Рекламные формы как носитель фирменного стиля.

22. Системы визуальной коммуникации в реальном пространстве.

23. Системы визуальной коммуникации в виртуальном пространстве.

24. Фирменный стиль в интерьере.

25. Фирменный стиль в экстерьере.

26. Фирменный стиль и его отражение на сайте компании.

27. Фирменный стиль и его отражение в соцсетях.

28. Современные тенденции формирования графических атрибутов фирменного стиля.

29. Фирменный знак. Классификация, основные принципы и особенности построения.

30. Логотип. Основные принципы и особенности построения.

31. Концепция и графический поиск образа знака.

32. Вариативный поиск и принципы построения знака.

33. Цветовое решение фирменного стиля.

34. Психология цвета.

35. Теоретическое обоснование цветового решения фирменного стиля.

36. Вариативный поиск и обоснование фирменной цветовой схемы.

37. Шрифт как атрибут графической идентификации бренда.

38. Психология восприятия шрифтовой графики.

39. Теоретическое обоснование шрифтового предложения.

40. Вариативный поиск и обоснование предложения фирменного набора шрифтов.

41. Прочие атрибуты графического фирменного стиля.

42. Руководство по использованию графических элементов фирменного стиля на носителях.

Задания 2-го типа

1. Приведите примеры первых графических объектов (этикетки, бланки, товарные знаки, афиши и пр.) (конец 19 в.)

2. Приведите примеры, когда объекты дизайна реализуют в первую очередь эстетическую функцию, а не коммуникативную.

3. Дайте определение товарного знака и перечислите его функции.

4. Дайте определение знакам обслуживания и коллективным знакам.

Правовое регулирование последних.

5. Раскройте формы выражения товарных знаков (на примере).
6. Расскажите об основных функциях и целях фирменного стиля.
7. Перечислите принципы разработки и постоянные признаки фирменного стиля.
8. Дайте определение понятия фирменного стиля.
9. Назовите основные и дополнительные элементы фирменного стиля. (на примере).
10. Охарактеризуйте особенности элемента фирменного стиля-логотип (на примере).

Задания 3-го типа

1. Этапы разработки фирменного стиля (с точки зрения менеджмента проектов)
2. Этапы разработки фирменного стиля по Р. Нельсону (креативная стратегия разработки)
3. Правила разработки по изготовлению различной персонифицированной продукции с элементами фирменного стиля организации Формирование и развитие социальных связей с различными контактными группами (на примере).
4. Имиджевые ожидания – понятие, распределения в зависимости от контактных групп (на примере).
5. Каналы распространения фирменной стилистики организации(на примере).
6. Методы анализа и оценки эффективности влияния фирменного стиля на целевую аудиторию компании (на примере).

Университет «Синергия»

Рассмотрено
на заседании Ученого совета
Университета «Синергия»
протокол № 11 от 28.11.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»
кандидат экономических наук, доцент
А. И. Васильев
01.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Искусство бизнес-презентаций»

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Кадровый менеджмент
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная

Москва 2025

Содержание

1. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	9
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	12
7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14

I. АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочая программа дисциплины «Искусство бизнес-презентаций» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.02.2020 № 955.

Изучение дисциплины «Искусство бизнес-презентаций» ориентировано на получение обучающимися навыков подготовки и проведения бизнес-презентации с использованием различных методов и приемов управления вниманием аудитории.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в учебные планы по программам подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и входит в факультативы.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование у обучающихся необходимых компетенций для разработки новых бизнес-проектов в малом и среднем предпринимательстве и проведения их стартапы на национальном или локальном российском рынке с использованием инструментов бизнес презентации.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания о целях и задачах бизнес-презентации, ее видах, методах и показателях эффективности;
- познакомить со структурой информации бизнес-презентации и требованиями к ее содержанию;
- способствовать освоению базовых навыков подготовки эффективных бизнес-презентации, таких как подготовка контента, спикера, средств визуализации, а также оценки эффективности;
- овладение приемами и методами вовлечения и убеждения аудитории;
- формирование и развитие компетенций для управления собственным внутренним состоянием;
- освоение инструментов презентатора и особенностей использования вербальных и невербальных сигналов коммуникаций при работе с различной аудиторией
- сформировать умения выявлять интересы, которые вкладывают субъекты бизнеса в проведение бизнес-презентаций и планировать их результаты.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, предусмотренных образовательной программой.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине			Формы образовательной деятельности
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт	
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.	УК-3.1. Определяет свою роль в команде на основе использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими подразделениями и членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, делится знаниями и опытом, осуществляет презентацию результатов работы команды	-Знает методологические основы исследовательской деятельности коммуникационной инфраструктуры организации. -Владеет методами и приемами проведения мониторинговых исследований коммуникационной инфраструктуры организации и информационных потребностей посетителей сайта	-Умеет применять методологические основы исследовательской деятельности и коммуникационной инфраструктуры организации -Знает методы и приемы проведения мониторинговых исследований коммуникационной инфраструктуры организации и информ	-Владеет навыками исследовательской деятельности и коммуникационной инфраструктуры организации. -Умеет применять методы и приемы проведения мониторинговых исследований коммуникационной инфраструктуры организации и информационных потребностей посетителей сайта.	<u>Контактная работа:</u> Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	Форма ТКУ Форма ПА, балл
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Тема 1. Бизнес-презентации: виды, цели и задачи, показатели эффективности	3						3			5	Тренинг/10
Тема 2. Структура бизнес-презентации и требования к ее содержанию										5	Тренинг/10
Тема 3. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка контента	3						3			5	Тренинг/10
Тема 4. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка спикера										5	Тренинг/10
Тема 5. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка средств визуализации	3						3			5	Тренинг/10
Тема 6. Технология проведения бизнес-презентации: вовлечение аудитории										5	Тренинг/10
Тема 7. Приемы и методы убеждения аудитории	4						4			5	Тренинг/10
Тема 8. Работа с нештатными ситуациями во время бизнес-презентации										5	Тренинг/10
Тема 9. Технология проведения специфических бизнес-презентаций										6	Тренинг/10

Наименование тем	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)									Самостоятельная работа обучающихся	Форма ТКУ Форма ПА, балл
	Лекции	Семинары	Практикум по решению задач	Ситуационный практикум	Мастер-класс	Лабораторный практикум	Тренинг	Дидактическая игра	Из них в форме практической подготовки		
Всего:	13						13			46	100 (90 ТКУ+10 ПА)
Контроль, час											Зачет (10)
Объем дисциплины (в академических часах)	72										
Объем дисциплины (в зачетных единицах)	2										

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Бизнес-презентации: виды, цели и задачи, показатели эффективности

Бизнес-презентация как разновидность публичного выступления. Виды презентаций в предпринимательской деятельности: бизнес-идей; бизнес-плана; бизнес-модели; ценностного предложения для целей решенческого и проблемного интервью; прототипа (MVP - minimum viable product); продуктов и услуг; "лифтовая презентация" (Elevator pitch); отчетов о результатах инвестирования; рабочие презентации для команды стартапа. Виды презентаций по типам воздействия: убеждающая; мотивирующая; информационная. Цели и задачи бизнес-презентаций. Интересы, которые вкладывают субъекты бизнеса в бизнес-презентации и планируемые результаты. Адресаты бизнес-презентаций. Показатели эффективности бизнес-презентаций.

Тема 2. Структура бизнес-презентации и требования к ее содержанию

Структура бизнес-презентации: «скелет», истории, законы драматургии. Правило трех тезисов. Методы структурирования информации в презентации: иерархичность, упорядоченность (хронологический порядок, структурный порядок, сравнительный порядок, комбинированный порядок), содержательность, целесообразность. Ошибки при создании структуры презентации

Тема 3. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка контента

Постановка цели бизнес-презентации: привлечь внимание, информировать, убедить, продать, побудить к действию, мотивировать, вовлечь. Анализ аудитории и ее потребностей в бизнес-презентации. Разработка плана бизнес-презентации. Написание текста. Распределение времени. Правило 30/20/10. Подготовка раздаточных и демонстрационных материалов. Репетиция и корректировка.

Тема 4. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка спикера

Инструментарий презентатора: слайд, голос, цвет, эмоции.

Виды подготовки к презентации, их преимущества и недостатки (презентация с предварительной подготовкой без записи и заучивания, заученная речь, презентация по записи, импровизация). Управление внутренним состоянием, управление голосом. Приемы преодоления страха и волнения перед презентацией. Усовершенствование техники невербальной коммуникации (секреты «непослушных рук», «бегающих глаз» и «деревянной спины»). Работа с дистанцией и пространством.

Внешний вид.

Тема 5. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка средств визуализации

Законы восприятия визуальной информации и техники привлечения внимания аудитории с помощью инструментов визуализации. Выбор средств визуализации: артефакты, плакаты, мультимедиа презентация. Принцип использования визуальных средств: минимум инструментов – максимум эффекта, шрифты, картинки, шаблоны, линейки, цветовая палитра, графическая коммуникация в презентации.

Технология создания дизайна слайдов бизнес-презентации. Методы передачи идеи слайда. Текстовые слайды. Цифровые таблицы. Диаграммы: долевы, линейные, специальные. Способы отражения статистики: разъяснение данных, округление чисел, сравнение статистики. Правила визуального ряда слайдов. Список типичных ошибок при оформлении презентации

Тема 6. Технология проведения бизнес-презентации: вовлечение аудитории

Закон первого впечатления – образ выступающего. Техники установления контакта с аудиторией. Захват и удержание внимания аудитории. «Крючки» внимания (эффект первых фраз, ассоциативность речи, повторы, призывы, противопоставления, цитирование, сторителлинг и др.). Создание «якорей» восприятия в презентации. Техники вербального и невербального воздействия.

Тема 7. Приемы и методы убеждения аудитории

Методы выразительной речи, техника красивой и понятной речи. Приемы адаптации имеющейся информации к условиям устного выступления (оперирование краткими структурами, расстановка логических ударений, паузы в тексте, интонационное выделение). Ораторские приемы: метафора, интрига, парадокс, прием «желтой прессы». Убеждение как процесс влияния и управления изменениями эмоциональным состоянием аудитории. Инструменты убеждения оратора: искренность, мечты о великом, истории, отсутствие продаж со сцены, шутки, свободные комментарии, противоречия.

Тема 8. Работа с нестандартными ситуациями во время бизнес-презентации

Непредвиденные ситуации на презентации. Навыки ассертивного поведения. Методы работы с «неудобными слушателями». Каверзные и провокационные вопросы. Противостояние эмоциональным манипуляциям. Работа с возражениями публики. Техника ответа на «неудобные» вопросы аудитории. Работа с ситуацией отсутствия

вопросов («вопросов нет»).

Тема 9. Технология проведения специфических бизнес-презентаций

Проведение трехминутной бизнес-презентации для потенциальных инвесторов. Проведение «лифтовой» презентации: привлечение внимания, демонстрация отличий и уникальности, показ выгоды предложения для собеседника. Учет гендерных особенностей при проведении бизнес-презентации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины «используются такие виды учебной работы, как тренинги, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение интеллектуальных инициатив.

Методические указания для обучающихся по участию в проведении тренинга.

Тренинг – это форма интерактивного практического занятия, цель которого – сформировать у обучающихся поведенческие паттерны (устойчивые модели поведения, которые человек предпочитает использовать при взаимодействии с другими людьми, доведенные до автоматизма) для дальнейшей успешной работы в профессиональной сфере.

Прежде чем приступать к участию в тренинге, обучающемуся необходимо:

- ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса;
- получить от преподавателя информацию о целях и задачах тренинга, о порядке проведения тренинга, критериях оценки результатов тренинга;
- получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы;

В ходе проведения тренинга обучающийся должен активно участвовать в работе группы на всех этапах тренинга.

По итогам проведения тренинга обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов учебной дисциплины и является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения.

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса.

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

1. Работу с информацией печатных и интернет-источников (поиск, анализ, систематизацию), изучение основной и дополнительной литературы по курсу для продуктивной подготовки к аудиторным формам проведения занятий и закреплению и отработки полученных знаний;

2. Подготовку к тренингу – подготовка к выполнению упражнений, результатом выполнения которых является обретенный новый опыт, новые знания, сформированные умения и навыки;

3. Изучение специфики публичных выступлений и их функции, а так-же взаимодействия выступающего и аудиторий.

4. Самоанализ качества речи в процессе выполнения упражнений.

5. Изучение актуального интереса аудитории.

6. Отработка различных этапов публичных выступления.

7. Закрепление невербальных средств сценического имиджа оратора.

8. Изучение особенностей использования визуальных средств в бизнес-презентации.

9. Работу над различными средствами эмоционального воздействия на аудиторию.

10. Отработка техники безопасности при публичном выступлении.

11. Подготовку к зачету по дисциплине, которая включает в себя просмотр всего материала учебника Лементуева Л. В. «Публичное выступление: теория и практика».

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время

занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Навигация для обучающихся по самостоятельной работе в рамках изучения дисциплины

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма контроля
Тема 1. Бизнес-презентации: виды, цели и задачи, показатели эффективности	Специфика публичных выступлений и их функция. Самоанализ качества речи.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Участие в тренинге
Тема 2. Структура бизнес-презентации и требования к ее содержанию	Десять тем, которые интересны большинству людей. Этапы подготовки к публичным выступлениям.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Участие в тренинге
Тема 3. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка контента	Ориентационный этап подготовки к выступлению. Специфика взаимодействия выступающего и аудитории.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Участие в тренинге
Тема 4. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка спикера	Невербальное сообщение в публичном выступлении. Сценический имидж оратора.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Участие в тренинге
Тема 5. Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка средств визуализации	Владение словом. Использование визуальных средств в бизнес-презентации.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Участие в тренинге
Тема 6. Технология проведения бизнес-презентации: вовлечение аудитории	Использование приемов «Личные моменты», комплементы. Средства воздействия на аудиторию.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Участие в тренинге
Тема 7. Приемы и методы убеждения аудитории	Кинесика в бизнес-презентации. Работа с холодными звонками	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Участие в тренинге
Тема 8. Работа с нештатными ситуациями во время бизнес-презентации	Техника безопасности при публичном выступлении.	Работа с литературой и интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	Участие в тренинге
Тема 9. Технология проведения	Готовые схемы выступлений.	Работа с литературой и	Участие в тренинге

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоят. работы	Форма контроля
специфических бизнес-презентаций	Типы ораторов.	интернет-ресурсами; подготовка к участию в тренинге.	

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Тренинг публичных выступлений : учебник / Е.В. Камнева [и др.].. — Москва : Прометей, 2018. — 206 с. — ISBN 978-5-907003-88-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94554.html>

Дополнительная литература:

1. Кузнецов И.Н. Риторика : учебное пособие / Кузнецов И.Н.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 559 с. — ISBN 978-5-394-03594-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110940.html>
2. Хазагеров Г.Г. Убеждающая речь : учебное пособие / Хазагеров Г.Г.. — Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2010. — 70 с. — ISBN 978-5-9275-0758-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/47161.html>

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Абашкин А. 10 секретов успешной презентации стартапа	https://www.forbes.ru/svoi-biznes/startapy/197121-10-sekretov-uspeshnoi-prezentatsii-startapa
2.	Желязны Д. Развитие техник бизнес-презентаций произведет настоящую революцию	https://www.e-xecutive.ru/management/biznes-liderstvo/345050-Razvitie-tekhnik-biznes-prezentatsiy-proizvedet-nastoyashchuyu-revoljutsiyu
4.	Голос. Выступление. Общение. Инстаграм Седы Каспаровой	https://www.instagram.com/sedakasparova/

6.3. Описание материально-технической базы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;

•помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

лицензионное программное обеспечение:

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL AcademicEdition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

свободно-распространяемое программное обеспечение:

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логинот (Loginom) (отечественное программное обеспечение; <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС) IPR BOOKS <http://www.iprbookshop.ru>

современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс»

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

№	Наименование оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Тренинг	9-10 – участник тренинга проявил высокую активность в подготовке задания, аргументировано и обосновано изложил позицию по обсуждаемому вопросу в соответствии с исполняемой ролью. Убедительно и наглядно представил данную позицию в разыгрываемых ситуациях, согласно условиям задания. Ответил полно и аргументировано на все вопросы преподавателя и представителей других команд. Активно участвовал в дискуссии. 6-8 - участник тренинга проявил умеренную активность при подготовке, вполне убедительно представил заданную позицию в разыгрываемых ситуациях, правильно определив основные характеристики исполняемой роли. Недостаточно полно аргументировал излагаемую позицию. Ответил на все вопросы преподавателя и представителей других команд, активно участвовал в последующей дискуссии. 3-5 - участник тренинга пассивно и формально готовился к выполнению задания, не слишком убедительно представил заданную преподавателем позицию, недостаточно ее аргументировал. Не смог корректно и полно ответить на вопросы преподавателя и представителей других команд. В дискуссии принимал пассивное участие. 1-2 – участник пассивно готовился к заданию, не исполнял конкретную роль в предлагаемой игре, но активно участвовал в дискуссии, активно задавал вопросы игрокам других команд, дополнял ответы представителей своей команды. 0 баллов – участник не готовился к выполнению задания, не принимал участия в игре, не исполнял роль, не принимал участия в дискуссии, не отвечал на вопросы и не дополнял ответы своих коллег.

Типовые контрольные задания или иные материалы в рамках текущего контроля успеваемости

Типовые задания к тренингам

Тренинг №1 «Бизнес-презентации: виды, цели и задачи, показатели эффективности».

•Цель: получение знаний о видах, целях и задачах, бизнес-презентации, показателях ее эффективности;

Упражнение 1. Порядок организации и проведения дискуссии «Лучший вид презентации для моего бизнеса».

Участникам дается задание в течение 5 минут проанализировать все виды презентаций, которые можно использовать в своей предпринимательской деятельности (бизнес-идей; бизнес-плана; бизнес-модели; ценностного предложения для целей решенческого и проблемного интервью; прототипа (MVP - minimum viable product); продуктов и услуг; "лифтовая презентация" (Elevator pitch); отчетов о результатах инвестирования; рабочие презентации для команды стартапа). Задача заключается в том, чтобы выбрать наиболее эффективный вид презентации, соответствующий текущей стадии развития своего бизнеса. Аргументировать свой выбор. Выбранные виды бизнес-презентации обсуждаются с участниками.

Упражнение 2. Порядок организации и проведения упражнения «Убеди/замотивируй/дай информацию».

Участники в течение 20 минут готовят три презентации для своего бизнеса с разными типам воздействия на слушателей (убеждающую, мотивирующую, информационную), которая адресуется реальным людям — членам данной группы, играющим роль потенциальных клиентов. После этого каждый из предпринимателей выступает с маленькой презентационной речью (1-2 минуты). Ведущий просит всех «клиентов» решить для себя, понравилось ли им предложение. После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

- Какой тип презентации наиболее эффективен для данного направления бизнеса?
- Что в конечном счете повлияло на выбор?
- Какая презентация была наиболее эффективной? Почему?

Упражнение 3. Порядок организации и проведения дискуссии «Задача моей бизнес-презентации».

Участникам дается задание в течение 15 минут написать для их бизнеса 5 задач, которые можно решить с помощью презентации, аргументируя свой выбор, после чего результаты обсуждаются с группой.

Тренинг №2 «Структура бизнес-презентации и требования к ее содержанию».

Цель: приобретение обучающимися практических навыков моделирования процесса подготовки и проведения бизнес-презентации, с учетом требований к ее содержанию.

Порядок организации и проведения деловой игры «Приглашение на презентацию продукта»:

Участники объединяются в 3-4 подгруппы численностью по 4-5 человек
Каждая подгруппа должна:

- определить тему презентации;
- составить приглашение на презентацию своей компании в любой форме и довести его до сведения потенциальных клиентов, соблюдая определенную структуру. В приглашении нужно указать время, согласовать его с другими подгруппами;
- подготовить презентацию: составить тексты, распределить роли и назначить выступающих (постараться задействовать как можно большее количество членов подгруппы), создать плакаты, видеоролики, раздаточный материал и пр. Целевая группа презентации — потенциальные клиенты. Их роли играют студенты, находящиеся в данное время в данном помещении. Длительность презентации – 5 минут. После выполнения задания участники делятся впечатлениями проведенной работы, обсуждают структуру всех презентаций.

Тренинг №3 «Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка контента».

Цель: приобретение обучающимися определенных практических навыков подготовки бизнес-презентации: анализа и передачи информации в бизнес-презентации.

Порядок организации и проведения упражнения «Презентация продукта».

Участникам дается задание в течение 15 минут разработать бизнес-презентацию своего продукта по следующей схеме:

- Проанализировать аудиторию и выявить ее потребности. Аудитории меняются в зависимости от задания ведущего (рабочие завода, пенсионеры, предприниматели, уголовные авторитеты, депутаты местной думы, школьники старших классов, многодетные мамы, воспитатели детского сада, офисные работники, военнослужащие и т.д.)

- Поставить свою цель бизнес-презентации: привлечь внимание, информировать, убедить, продать, побудить к действию, мотивировать, вовлечь.

- Разработать плана бизнес-презентации.

- Написать текст.

- Распределить время.

- Продумать раздаточный и демонстрационный материал, найти мультимедиа.

- Выступить с презентацией (время выступления не более 5 минут).

После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

- Какая цель презентации была использована?

- Правильно ли были проанализированные потребности аудитории?

- Как было распределено время презентации?

- Какая презентация была наиболее эффективной?

Тренинг №4 «Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка спикера».

Цель: приобретение обучающимися определенных практических навыков подготовки бизнес-презентации: подготовка спикера.

Порядок организации и проведения упражнений:

Упражнение 1. *Порядок организации и проведения дискуссии «Лучший вид подготовки».*

Участникам дается задание в течение 5 минут проанализировать различные виды подготовки презентаций и определить, как эффективно их можно применять при подготовке к бизнес-презентации своего продукта (презентация с предварительной подготовкой без записи и заучивания, заученная речь, презентация по записи, импровизация). Заполнить таблицу, в которой будут отражены преимущества и недостатки каждого из видов. Аргументировать свой выбор.

Вид подготовки	Преимущества	Недостатки
Презентация с предварительной подготовкой без записи и заучивания	1. Владение большим количеством информации 2.	1. Вероятность забыть что-то важное 2. Не будет соблюдаться четкая структура
Заученная речь		
Презентация по записи		
Импровизация		

После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

- Какой тип подготовки для какого вида презентации будет наиболее эффективен?
- Что в конечном счете повлияло на выбор?
- Приведите примеры разных видов подготовки.

Упражнение 2.

Цель: приобретение обучающимися определенных практических навыков подготовки бизнес-презентации: управление внутренним состоянием

Порядок организации и проведения упражнения «Преодоление страха».

Участники выполняют упражнения на овладение навыками саморегуляции перед презентацией. После выполнения задания все участники делятся впечатлениями от проведенной работы, обсуждают эффективность того или иного приема.

«Перехватило дыхание»

- Сделайте несколько глубоких вдохов с произнесением на выдохе

любых слов с употреблением гласной «у». Например: ух, круг, пух...

- Упражнение «Пушинка» подышите так, как будто перед носом у вас пушинка. И ваша задача ее не потревожить.

- Дышим диафрагмой. Упражнение «Беременный бегемотик».

«Комок в горле»

- Сосредоточить свое внимание на этом комке. И не бороться с ним. А наоборот. Помогать ему. Представьте его (комка) больше и тяжелее, каким-либо цветом. «Попробуйте», потому что при таком внимании комок начнет таять и уменьшаться.

- Упражнение «Поглаживание». Гладим себя по шее, уменьшая мышечные зажимы.

«Дрожь в коленках». Направьте свое мысленное внимание в дрожащее место. Обычно сразу же помогает. Если еще нет – то сознательно принудите эти коленки дрожать. А еще лучше подражать всем телом. И непроизвольная дрожь сама уймется. Потрите круговыми движениями свои колени.

«Зажаты лицевые мышцы»

- Быстро подвигайте челюстью вперед-назад, это поможет расслабить лицевые нервы, чтобы ваше лицо не напоминало маску античного театра.

- Помассируйте место соединения верхней и нижней челюстей круговыми движениями.

- Упражнение «Улыбка»

«Мокрые ладони»

Энергично помотайте кистями, пошевелите пальцами, разомните ладони. Данная гимнастика помогает снять парализующий эффект волнения, стимулирует речевой аппарат; скорость вашей реакции и красноречие ощутимо повышаются.

«Скованность во всем теле»

Энергично пройдите, помашите руками. Физическая активность способствует снятию нервного напряжения.

«Дыхательные упражнения»

Дышать по схеме: вдох — пауза — продолжение вдоха — пауза — продолжение вдоха. Продолжать до тех пор, пока не возникнет ощущение, что легкие полностью наполнились воздухом. После этого также медленно выдохнуть, делая небольшие паузы.

Двойной вдох: вдох-вдох — выдох-выдох, и так несколько раз.

Ритмичное дыхание. Медленно вдыхать, считая до 8, задержать дыхание, досчитать ещё до 8, после чего медленно выдохнуть же 8 счетов. Ритм дыхания может быть и другим — например, на 4 или 6 счетов. Главное, чтобы вам было комфортно.

Тренинг №5 «Технология подготовки бизнес-презентации: подготовка средств визуализации».

Цель: приобретение обучающимися определенных практических

навыков подготовки бизнес-презентации: средств визуализации.

Упражнение 1. *Порядок организации и проведения упражнения «Анализ средств визуализации для своего бизнеса».*

Участникам дается задание в течение 5 минут проанализировать средства визуализации (артефакты, плакаты, мультимедиа презентация) и написать список того, что можно использовать в презентации в своей предпринимательской деятельности. Привести примеры.

Упражнение 2. *Порядок организации и проведения упражнения «Создание слайдов бизнес-презентации».*

Участникам дается задание подготовить слайды, которые можно использовать в презентации в своего продукта, учитывая принципы использования визуальных средств: минимум инструментов – максимум эффекта, шрифты, картинки, шаблоны, линейки, цветовая палитра, графическая коммуникация в презентации. После выполнения задания все участники делятся впечатлениями от проведенной работы, обсуждают слайды получившихся презентаций.

Упражнение 3. *Порядок организации и проведения упражнения «Ошибки в оформлении слайдов».*

Учащимся демонстрируются слайды бизнес-презентации продукта своей предпринимательской деятельности. Необходимо их проанализировать и выявить типичные ошибки в оформлении.

Тренинг №6 «Технология проведения бизнес-презентации: вовлечение аудитории».

Цель: приобретение обучающимися определенных практических навыков подготовки бизнес-презентации: вовлечение аудитории.

Упражнение *Порядок организации и проведения деловой игры «Завладей аудиторией»*

•Участникам дается задание написать текст и выступить с презентацией своего продукта используя одновременно несколько «крючков» внимания (эффект первых фраз, ассоциативность речи, повторы, призывы, противопоставления, цитирование, сторителлинг). Остальные участники играют роль аудитории, которая меняется в зависимости от задания ведущего (клиенты, инвесторы, налоговая, сотрудники и т.д.)

После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

Удалось ли удержать внимание аудитории?

Правильно ли были использованы «крючки» внимания?

Какие методы захвата и удержания внимания были наиболее эффективны для данной аудитории?

Тренинг №7 «Приемы и методы убеждения аудитории».

Цель: овладение приемами и методами убеждения аудитории.

Упражнение 1.

Порядок организации и проведения упражнения «Ораторские приемы»:

Участникам дается задание написать текст и выступить с презентацией своего продукта, используя несколько ораторских приемов (метафора, интрига, парадокс, прием «желтой прессы») одновременно. Остальные участники играют роль аудитории, которая меняется в зависимости от задания ведущего (клиенты, инвесторы, налоговая, сотрудники и т.д.)

После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

Удалось ли удержать внимание аудитории?

Правильно ли были использованы приемы?

Какие приемы были наиболее эффективны для данной аудитории?

Упражнение 2.

Порядок организации и проведения деловой игры «Презентация в мэрии города»:

Участникам дается задание в течение 15 минут написать текст и выступить с презентацией своего продукта в мэрии с целью получения гранта на развитие своего бизнеса в маленьком городе с населением 100 тысяч человек. Аудитория, согласно данным полученным из интернета: администрация города, 80% имеют среднее специальное образование, 10% – высшее образование, 10% – среднее образование, возраст 45-85 лет, все коренные жители города и окрестных поселков.

Задача - использовать инструменты убеждения оратора (искренность, мечты о великом, истории, отсутствие продаж со сцены, шутки, свободные комментарии, противоречия).

После завершения презентации ведущий просит всех «входящих в администрацию города» решить для себя, понравилось ли им презентация и провести голосование на самый лучший проект. Распределить финансирование в зависимости от занятого места.

После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

•Какой инструмент убеждения наиболее эффективен для данной аудитории?

•Что в конечном счете повлияло на выбор?

•Удалось ли выступающему изменить эмоциональное состояние аудитории?

•Какая презентация была наиболее эффективной?

Упражнение 3.

Порядок организации и проведения деловой игры «Презентация в доме культуры города»:

Участникам дается задание написать текст и выступить с презентацией своего продукта в доме культуры с целью привлечения новых клиентов в маленьком городе с населением 100 тысяч человек и средним заработком 20 тысяч рублей в месяц. Аудитория, согласно данным, полученным в администрации: рабочие хлебного завода, строители, фермеры служащие, мамы с детьми, пенсионеры, местные авторитеты; 10% из них имеют среднее специальное образование, 2% – высшее образование, 88 % – среднее образование, возраст 0-95 лет, коренные жители города, окрестных поселков, приезжие. Роли в группе распределяются случайным образом и могут не совпадать с заявленными в сети интернет. Каждому из участников достается карточка с ролью, например: «Вы рабочий, которому два месяца не выплачивали зарплату, у вас 3-е детей и вас вынудили прийти, несмотря на ваше нежелание», «Вы пенсионерка, которая всегда приходит на все массовые мероприятия с целью привлечь к себе внимание» и т.д.

Задача - использовать приемы адаптации имеющейся информации к условиям устного выступления (оперирование краткими структурами, расстановка логических ударений, паузы в тексте, интонационное выделение).

После завершения презентации ведущий просит всех слушателей решить для себя, понравилось ли им презентация и согласны ли они купить продукт.

После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

- Какие приемы были наиболее эффективными для данной аудитории?
- Что в конечном счете повлияло на выбор?
- Удалось ли выступающему изменить эмоциональное состояние аудитории?
- Какая презентация была наиболее эффективной?

Тренинг №8 «Работа с нештатными ситуациями во время бизнес-презентации».

Цель: формирование и развитие компетенций для работы с нештатными ситуациями во время бизнес-презентации;

Порядок организации и проведения деловой игры «Ответы на вопросы»:

Ведущий дает задание принять участие в пресс-конференции. Один из участников - предприниматель, который представляет продукт своей компании с целью рекламы. Остальные участники играют роль журналистов, среди которых есть конкуренты, не заинтересованные в развитии продукта предпринимателя и выходе его на рынок. Журналисты используют манипуляции, задавая каверзные и провокационные вопросы. Задача предпринимателя - противостоять эмоциональным манипуляциям, использовать техники ответа на

«неудобные» вопросы аудитории.

После окончания упражнения участники обсуждают следующие вопросы:

- Какие вопросы выводили из равновесия больше всего?
- Какие манипулятивные приемы были замечены предпринимателем, журналистами?
- Удалось ли предпринимателю изменить эмоциональное состояние аудитории?
- Какие техники ответов на вопросы были наиболее эффективны?

Тренинг №9 «Технология проведения специфических бизнес-презентаций».

Цель: приобретение обучающимися навыков использования специфических бизнес-презентаций для реализации поставленных целей.

Упражнение 1.

Порядок организации и проведения упражнения «Презентация в лифте»:

Ведущий дает задание составить план «презентации в лифте» (Elevator pitch) с учетом ограниченного времени (максимум – 1 минута) и поочередно выступают перед слушателями. Важно не только уложиться вовремя, но и проследить реакцию аудитории. Полученные результаты обсуждаются. Группу просят рассказать о своих впечатлениях, выявить скучные фразы и заменить их на более эмоциональные, конкретные.

Упражнение 2.

Порядок организации и проведения упражнения «Ошибки лифтовой презентации»

Вариант 1. Участникам выдаются тексты лифтовой презентации (Elevator pitch). Необходимо его проанализировать и выявить ошибки.

«Добрый день, я Михаил Федорович, мастер по ремонту техники, работаю в «Гранд мастере». Слышал, что у вас не работают принтеры, это большая проблема для сотрудников. Если их не починить, работники не смогут нормально работать, и выполнять половину своей работы. Сотрудникам нужно оперативно распечатывать документы, чтобы не терять рабочее время, для лишних коммуникаций. Со своей стороны могу предложить провести диагностику принтеров, узнать, в чем проблема, а дальше уже приступить к починке. Я работаю в этой сфере уже более 8 лет, у меня есть сертификат о том, что я высококвалифицированный специалист. Я гарантирую, что выполню эту работу качественно, быстро и недорого. Вот моя визитка, там указан мой номер, звоните в любое время. Я буду рад приехать и помочь вам. Спасибо за внимание, очень рад знакомству, хорошего вам дня. До свидания!»

При обсуждении рассматривают как содержательную сторону презентации, так и форму подачи информации.

Вариант 2. Участникам выдаются тексты лифтовой презентации (Elevator pitch). Необходимо его проанализировать, выявить структуру и способы усиления эффекта.

«Я - профессиональный парикмахер, Елена. Работаю в салоне красоты «Мари». Ваши волосы сухие и секутся? Это мешает вам выглядеть ухоженно и уверенно? Если вовремя не взяться за их лечение, их будет уже не спасти и придётся отстричь. Я предлагаю Вам процедуру по восстановлению волос. Я работаю парикмахером уже более 7 лет, также у меня имеется портфолио, где вы можете наглядно посмотреть мои работы. Я гарантирую вам, что сделаю всё качественно и недорого. Пожалуйста, вот моя визитка, звоните в любое время. Была рада знакомству, всего доброго!»

При обсуждении рассматривают как содержательную сторону презентации, так и форму подачи информации.

Упражнение 3.

Порядок организации и проведения деловой игры «Заинтересуй инвестора».

Ведущий дает задание составить план «трехминутной бизнес-презентации» для потенциальных инвесторов. Студенты поочередно выступают перед слушателями, которые играют роль инвесторов проекта. Важно не только уложиться вовремя, но и проследить реакцию аудитории. Полученные результаты обсуждаются. Группу, играющую роль инвесторов, просят рассказать о своих впечатлениях, помочь выявить лишние фразы и заменить их на более эмоциональные, конкретные. Проводится голосование среди инвесторов на лучший проект. Распределяется финансирование в зависимости от занятого места.

7.2. Описание оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
Зачет представляет собой выполнение студентом заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами	Выполнение обучающимся заданий билета оценивается по следующей балльной шкале: 1 вопрос: 0-3; 2 вопрос: 0-3; 3 вопрос: 0-4. Суммарное количество баллов с учетом ТКУ и ПА «Зачтено»

Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины.	— 90-100 – ответ правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. — 70-89 – ответ в целом правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. — 50-69 – ответ в основном правильный, логически выстроен, использована профессиональная терминология. «Не зачтено» — менее 50 – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задания 1-го типа

1. Раскройте понятие «бизнес-презентация». Сформулируйте основные цели и задачи бизнес-презентации.
2. Дайте определение понятий «публичное выступление», «презентация». Приведите примеры таких мероприятий.
3. Перечислите интересы, вкладываемые субъектами бизнеса в бизнес-презентации и планируемые результаты. Причислите адресатов бизнес-презентаций.
4. Какие показатели эффективности бизнес-презентации существуют?
5. Назовите правило трех тезисов.
6. Перечислите методы структурирования информации в бизнес-презентации.
7. Какие способы построения бизнес-презентации существуют?
8. Назовите потребности аудитории. Как можно их использовать в бизнес-презентации?
9. Назовите правила подготовки раздаточных и демонстрационных материалов.
10. Назовите правила разработки мультимедиа презентации. Какие инструменты презентатора вы знаете?
11. Назовите виды подготовки к презентации. Каковы преимущества и недостатки каждого из видов?
12. Какие существуют способы управления внутренним состоянием? Перечислите основные приемы преодоления страха и волнения перед презентацией.
13. В чем заключается работа с дистанцией и пространством в презентациях?
14. Перечислите законы восприятия визуальной информации и

техники привлечения внимания аудитории.

15. Назовите основную технологию создания дизайна слайдов бизнес-презентации.

16. Назовите список типичных ошибок при оформлении презентации

17. В чем заключается закон первого впечатления?

18. Какие существуют техники установления контакта с аудиторией?

19. Перечислите техники вербального и невербального воздействия на аудиторию.

20. Какие существуют методы выразительной речи в презентации?

21. Перечислите основные инструменты убеждения оратора.

22. Какие существуют методы работы с «неудобными слушателями».

23. Назовите техники ответов на вопросы аудитории.

24. В чем заключается особенность проведение трехминутной бизнес-презентации для потенциальных инвесторов?

25. Перечислите этапы «лифтовой» презентации.

Задания 2-го типа

1. Объясните, в чем особенность бизнес-презентации и публичного выступления. Приведите примеры. Ответ обоснуйте.

2. В чем, по-вашему мнению, состоит разница между такими видами бизнес-презентаций как: убеждающая презентация, мотивирующая презентация, информационная презентация? Обоснуйте свой ответ.

3. Объясните, в чем принципиальное отличие интересов, которые вкладывают субъекты бизнеса в бизнес-презентации и планируемых результатов.

4. Объясните, каким образом используются методы структурирования информации в презентации: иерархичность, упорядоченность, содержательность, целесообразность.

5. Дайте краткую характеристику адресатов бизнес-презентаций. Приведите примеры. Ответ обоснуйте.

6. Назовите, на какой показатель эффективности бизнес-презентации Вы предпочитаете ориентироваться. Обоснуйте свой ответ.

7. Раскройте суть правила 30/20/10.

8. Раскройте на примере суть структуры бизнес-презентации: «скелет», истории, законы драматургии.

9. Дайте определение понятию «Правило трех тезисов». Приведите примеры. Ответ обоснуйте.

10. Объясните, каким образом взаимосвязаны цели бизнес-презентации: привлечь внимание, информировать, убедить, продать, побудить к действию, мотивировать, вовлечь.

11. Объясните, в чем особенность внешнего вида оратора и

восприятия его аудиторией.

12. Каким образом взаимосвязаны анализ аудитории, ее потребностей и разработка плана бизнес-презентации. Приведите примеры. Ответ обоснуйте.

13. Объясните, каким образом виды подготовки к презентации влияют на успешность бизнес-презентации.

14. Прокомментируйте утверждение: «Основными инструментами презентатора являются слайд, голос, цвет, эмоции». Ответ аргументируйте.

15. Назовите, какой из инструментов невербальной коммуникации подходит вам для работы лучше всего. Обоснуйте свой ответ.

16. Раскройте на примере (примерах) законы восприятия визуальной информации и техники привлечения внимания аудитории с помощью инструментов визуализации.

17. Какие из приемов преодоления страха и волнения перед презентацией, по вашему мнению, можно применить в ситуации, требующей быстрой настройки на бизнес-презентацию. Обоснуйте свой ответ.

18. Объясните, в чем особенность принципов использования визуальных средств: минимум инструментов – максимум эффекта, шрифты, картинки, шаблоны, линейки, цветовая палитра, графическая коммуникация в презентации. Приведите примеры. Ответ обоснуйте.

19. В чем, по-вашему мнению, состоит разница в выборе средств визуализации: артефакты, плакаты, мультимедиа презентация. Обоснуйте свой ответ.

20. Объясните, каким образом используются методы передачи идеи слайда. Обоснуйте свой ответ.

21. Раскройте на примере суть типичных ошибок при оформлении презентации.

22. Дайте краткую характеристику «якорей» восприятия в презентации. Приведите примеры. Ответ обоснуйте.

23. Назовите техники вербального и невербального воздействия. Приведите примеры. Ответ обоснуйте.

24. Объясните, каким образом взаимосвязано использование различных поведенческих стратегий в бизнес-презентациях.

25. Назовите, какой из приемов адаптации имеющейся информации к условиям устного выступления подходит вам для работы больше всего. Обоснуйте свой ответ.

Задания 3-го типа

1. Составьте вступление выступления по теме «Бизнес как стиль жизни», в котором определите предмет изложения. Вступление должно вызвать интерес у слушателей, завладеть их вниманием и установить доверительный контакт.

2. Изложите основную часть выступления по теме «Бизнес как

стиль жизни», в которой обоснуйте точку зрения, приведите доказательства, дайте опровержение иной точке зрения и побудите к конкретному действию.

3. Напишите заключение выступления по теме «Бизнес как стиль жизни» (вывод, призыв к действию, закрепление впечатления от речи, просьба или побуждение).

4. Составьте вступление к выступлению на тему «Что такое деньги?». Вызовите любопытство слушателей, рассказав интересную историю, задав вопрос и используя яркую цитату или факт.

5. Один из основателей русской адвокатуры, А.Ф. Кони, однажды защищал в суде инвалида-горбуна, который нанес тяжкое телесное повреждение своему соседу, который изо дня в день в течение многих лет обзывал его уродцем, когда инвалид проходил мимо его дома. Подсудимый, никогда не отвечавший на обиду, однажды вдруг не выдержал, схватил камень и кинул в своего обидчика, проломив ему голову. И вот на суде А.Ф. Кони продумал оригинальное публичное выступление. Он встал и обратился к присяжным: «Господа присяжные заседатели!» — и замолчал. Выждав паузу, он повторил свою реплику и снова замолчал. Потом еще раз также. Заседатели нервно зашептались, а после четвертого такого обращения закричали на А.Ф. Кони: «Вы что, издеваетесь над нами?» Тогда Кони сказал: «Я обратился к вам вежливо всего 4 раза, и вы уже занервничали. А что должен был чувствовать мой подзащитный, изо дня в день многие годы выслушивающий оскорбления?» Инвалида оправдали. С помощью какого приема русской адвокат достиг своей цели?

6. Незадолго до нашествия Наполеона Александр I принимал у себя французских дипломатов, уже понимая, что войны не избежать. Император четко понимал цель своей речи: надо донести до французов бессмысленность затеи Наполеона, ее обреченность. «Вот маленькая Европа, — сказал он, подходя к висевшей на стене карте, — а вот большая Россия, — он сделал пару шагов, чтобы рука коснулась Дальнего Востока. — Вам в случае неудачи можно отступать только до Парижа, а я могу отступать хоть до Камчатки! И при этом каждая пядь этой земли будет вам враждебна, ни одна баба борьбы не прекратит. Россия может проиграть отдельные сражения, но побежденной России никогда не бывать». Послы и дипломаты ушли потрясенные. Охарактеризуйте речь императора.

7. В романе Мамина-Сибиряка «Приваловские миллионы» сын мелкого купца просил у отца помощи в открытии своей лавки. Отец сказал, что если сын сможет убедить его товарища, очень скупого торговца, купить у них давно никому не нужную арфу, то тогда сын может рассчитывать на его помощь. Предложите результативные варианты действий сына мелкого купца.

8. Составьте план выступления по теме «Почему мечта так важна человеку?»

9. Возьмите газету, в которой публикуется официальная информация, и читайте вслух, как диктор радио. Выявите лишние слова и обороты, мешающие легкому течению реки. Уберите лишние слова, упростите фразы и сделайте текст ясным.

10. *«Красноречие – это искусство говорить так, чтобы те, к кому мы обращаемся, слушали не только без труда, но и с удовольствием, и чтобы, захваченные темой и подстрекаемые самолюбием, они захотели в неё вникнуть. Стало быть, оно состоит в умении установить связь между умами и сердцами наших слушателей и нашими собственными мыслями и словами, а это значит, что, прежде всего, мы должны хорошо изучить человеческое сердце, знать все его пружины, только тогда наша речь дойдет до него и его убедит. Поставим себя на место тех, кто нас слушает, и проверим на самих себе, верна ли избранная нами форма, гармонирует ли она с темой, производит ли на собравшихся такое впечатление, что они не в силах ей противостоять. Надо, по возможности, сохранять простоту и естественность, не преувеличивать мелочей, не преуменьшать значительного. Форма должна быть изящна, она должна соответствовать содержанию и заключать в себя только необходимое» (Блез Паскаль).* Составьте план выступления по данному тексту, выделив вступление, основную часть и заключение.

11. Создайте словесный портрет вашего друга так, чтобы чужой человек мог узнать его из сотни пассажиров на вокзале. Сделав описание, дайте его почитать тому, кто знаком с прототипом портрета и попросите его догадаться, кто отражен в описании.

12. Пр продемонстрируйте сдержанные жесты, которые необходимо использовать во время публичного выступления.

13. Пр продемонстрируйте жесты, которые важно использовать в выступлении на сцене перед большим залом.

14. Пр продемонстрируйте эффект полного присутствия в публичном выступлении. Аргументируйте свои действия.

15. Каковы составляющие приема «начальная пауза»? Пр продемонстрируйте этот прием, используя любую известную вам скороговорку.

16. Какие дыхательные упражнения вы применяете перед выступлением при появлении волнения, беспокойства или страха. Пр продемонстрируйте одно из них.

17. Пр продемонстрируйте красноречие и обаяние в произнесенной фразе: *«Я очень благодарен за то, что вы, несмотря на свою занятость, нашли в себе силы отложить на время свои важные дела, и пришли на эту встречу. Это свидетельствует о вашем неравнодушии и активной жизненной позиции. Уверен, что благодаря вашему присутствию мы сможем максимально эффективно обсудить очень важную тему».*

18. Прочитайте текст и передайте свое отношение к происходящим

событиям. *«Маланья-болтунья болтала, что тридцать три корабля лавировали да не вылавировали. На язык пошлин нет, что хочет, то и лопочет. Болтала-болтала, болтала-болтала, да так всего и не выболтала: ложь ходит на гнилых ногах; кто вчера солгал, тому и завтра и не поверят».*

19. Из данного текста, в котором 90 процентов избыточной информации, выкристаллизуйте мысль: *«Большое техническое средство передвижения на резиновом ходу, предназначенное для перевозки людей, в соответствии с графиком перевозок совершало поступательное движение по асфальтированной полосе земли, расположенной между домами улицы».*

20. Опишите образно глаза человека, используя их цвет, форму, разрез, психологическую и качественную характеристику.

21. Предположите, что Вам предстоит выступление перед инвесторами – участниками стартапа. Ответьте на вопросы, наиболее типичные для такого мероприятия. Не скромничайте, подайте себя с лучшей стороны.

22. Вам необходимо установить с людьми взаимопонимание и доверительный контакт. Продемонстрируйте на невербальном уровне жестами, мимикой, позой информацию «Я открыт, готов к сотрудничеству и доверяю вам». Озвучьте комплимент собравшимся.

23. Прочитайте текст лифтовой презентации. Выявите ошибки.

«Добрый день, я Михаил Федорович, мастер по ремонту техники, работаю в «Гранд мастере». Слышал, что у вас не работают принтеры, это большая проблема для сотрудников. Если их не починить, работники не смогут нормально работать, и выполнять половину своей работы. Сотрудникам нужно оперативно распечатывать документы, чтобы не терять рабочее время, для лишних коммуникаций. Со своей стороны могу предложить провести диагностику принтеров, узнать, в чем проблема, а дальше уже приступить к починке. Я работаю в этой сфере уже более 8 лет, у меня есть сертификат о том, что я высококвалифицированный специалист. Я гарантирую, что выполню эту работу качественно, быстро и недорого. Вот моя визитка, там указан мой номер, звоните в любое время. Я буду рад приехать и помочь вам. Спасибо за внимание, очень рад знакомству, хорошего вам дня. До свидания!»

24. Захвати и удержите внимания аудитории с помощью «крючков» внимания во время выступления на тему «Почему мечта так важна человеку?»

25. Проведите трехминутную бизнес-презентацию для потенциальных инвесторов на тему «Развитие отечественной авиации». Ваша цель должна хорошо прослеживаться.